

Poliisin ammatissa työskentelevien käsityksiä poliisin ammattiin vetävistä ja pois työntä-
vistä tekijöistä

Pro gradu -tutkielma

Ella Mäki

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustiede

Lapin yliopisto

Kevät 2022

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Poliisin ammatissa työskentelevien käsityksiä poliisin ammattiin vetävistä ja pois työntävistä tekijöistä

Tekijä: Ella Mäki

Koulutusohjelma/oppiaine: Kasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -työ X Laudaturtyö__ Lisensiaatintyö__

Sivumäärä: 96 + 2 liitettä

Vuosi: 2022

Tiivistelmä:

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoitus on selvittää poliisin ammatissa työskentelevien käsityksiä siitä, mitkä tekijät vetävät poliisin ammattiin ja mitkä tekijät työntävät poliisin ammatista pois. Toteutin tutkimuksen fenomenografisella tutkimusotteella, jossa lähestyin tutkimushenkilöitä kyselyn avulla. Tutkimukseen osallistui yhdeksän Lapin poliisilaitoksen alueella työskentelevää poliisia. Tutkimushenkilöiden työtehtävällä tai -nimikkeellä ei ollut väliä, kunhan he työskentelivät tutkimushetkellä poliisin ammatissa. Tutkimuksen vastaajien keskimääräinen työuran pituus poliisissa oli noin kymmenen vuotta, joten tutkittaville on ehtinyt muodostua poliisin työstä kattava kokonaiskuva.

Poliisien käsitysten mukaan poliisin ammattiin vetävinä tekijöinä nähtiin työtehtävien monipuolisuus, kuten ihmisläheinen työ ja ammatin moninaisuus sekä onnistumisen kokemukset työssä. Poliisin ammatista pois työntävinä tekijöinä nähtiin organisaation rakenteelliset ja työnjohdolliset haasteet sekä resurssien rajallisuus, jotka pitävät sisällään byrokratian haasteet, tyytymättömyyden palkkaukseen, tyytymättömyyden johtamiseen, työhyvinvoinnin ja työntekijöiden arvostuksen puutteen, resurssipulan, kiireen ja suuren työmäärän. Lisäksi ammatista pois työntävinä tekijöinä nähtiin työn sisällölliset kuormittavuustekijät ja työn arvostus, jotka pitävät sisällään työn sisällölliset haasteet ja työn kiittämättömyyden.

Avainsanat: ammatillinen identiteetti, työhyvinvointi, työtyytyväisyys, työhön sitoutuminen, poliisi

Sisällys

1. Johdanto	4
2. Poliisin ammatti	8
2.1. Yleistä poliisista	8
2.2. Poliisikoulutuksen historiaa	10
2.3. Poliisikoulutus tänään	13
3. Ammatillinen identiteetti	19
4. Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys	25
4.1. Työhyvinvointi.....	25
4.2. Työpahoinvointi	30
4.3. Työtyytyväisyys	35
5. Työhön sitoutuminen	40
6. Tutkimuksen tarkoitus ja tehtävä	44
7. Tutkimuksen toteutus	45
7.1. Fenomenografia.....	45
7.2. Tutkimushenkilöt ja tutkimusaineiston hankinta	50
7.3. Aineiston analyysi	51
8. Poliisin ammattiin vetävät ja ammatista pois työntävät tekijät	61
8.1. Vetävät tekijät	61
8.1.1. Työtehtävien monipuolisuus	61
8.1.2. Onnistumisen kokemukset työssä	63
8.2. Pois työntävät tekijät	65
8.2.1. Organisaation rakenteelliset ja työnjohdolliset haasteet sekä resurssien rajallisuus ..	65
8.2.2. Työn sisällölliset kuormittavuustekijät ja työn arvostus	68
9. Loppuluvut	72
9.1. Tulosten yhteenveto	72
9.2. Pohdinta.....	75
9.3. Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusaiheita.....	81
Lähteet	85
Liitteet (2kpl)	97

1. Johdanto

Tutkiessani aihetta poliisin ammatista ja etsiessäni tietoa poliisikoulutuksesta tein mielenkiintoisen havainnon. Vuonna 2020 poliisikoulutukseen on hakenut yhteensä 5237 ihmistä, joista valintakokeeseen on osallistunut 2372 ihmistä. Valintakokeeseen osallistuneista henkilöistä 1479 on ollut miehiä ja loput 893 ovat olleen naisia. Koulutukseen on hyväksytty yhteensä 342 hakijaa, joista miehiä on ollut 205 ja naisia 137. Aloituspaiikkoja poliisikoulutukseen on kuitenkin 400. Mielenkiintoisen tästä havainnosta tekee se, että ainoastaan vuonna 2018 poliisikoulutukseen on valittu aloituspaiikkojen maksimimäärän mukainen 400 hakijaa. Muuten vuodesta 2014 vuoteen 2020 koulutukseen hyväksytyjen määrä on ollut pienempi kuin mitä koulutukseen olisi voinut valita. (Poliisiammattikorkeakoulun internetsivut 2020, tilastotietoa hakijoista.) Tämä siis tarkoittaa sitä, että koulutukseen ei ole löytynyt tarpeeksi päteviä hakijoita, vaikka valintakokeisiin on aina osallistunut tuhannesta reiluun kahteen tuhanteen hakijaa.

Muun muassa Lepistö (2017) on uutisoinut samasta havainnosta. Uutisessa kerrotaan, että poliisiammattikorkeakoululla on pulaa pätevistä hakijoista ja opiskelupaikkoja jää jatkuvasti täyttämättä. Suomen poliisijärjestön liiton puheenjohtaja Jonne Rinne on myös kommentoinut uutisessa tilannetta, ettei poliisikouluun saada pääsykoevaatimuksia täyttäviä hakijoita. Hänen mukaansa poliisin palkka ei ole riittävän kilpailukykyinen ja se on yksi syy siihen, miksi kurseille ei saada riittävästi opiskelijoita. Rinteen mukaan työnantajan pitäisi miettiä poliisin palkkaa uudelleen tehtävän vaatimustaso ja vaarallisuus huomioiden. (Lepistö 2017.)

Kajula (2018) poliisivalmennuksesta on ottanut asiaan kantaa ja on sitä mieltä, että kysymykseen siitä, miksi opiskelupaikkoja jää täyttämättä on helppo vastaus. Hänen mukaansa valintakokeisiin osallistuneiden joukosta ei vain löydy soveltuvia henkilöitä poliisin ammattiin. Ja todellisuudesta heidän joukkoonsa, jotka eivät saa opiskelupaikkaa poliisikoulusta mahtuu lukemattomia henkilöitä, jotka olisivat erittäin hyviä poliiseja, mutta heidät erottaa poliisikouluun päässeistä yksinkertaisesti valmistautuminen. Kajula uskaltaakin väittää, että jos koulutukseen valittaisiin vain soveltuvuuden perusteella, koulutukseen olisi helppo täyttää

kaikki aloituspaikat ja ammattiin soveltuvia jäisi vielä ylikin odottamaan seuraavia hakuker-toja. Koska soveltuvuuden lisäksi pääsykokeissa mitataan myös kirjallisia ja fyysisiä omi-naisuuksia tilanne ei olekaan niin helppo. Kajula kehottaakin valmistautumaan huolella pää-sykokeisiin, sillä monesti se miten pääsykokeissa menestyy, on itsestä kiinni. (Kajula 2018.)

Tilanne ei kuitenkaan ole uusi, sillä jo vuonna 1920-luvulla poliisikouluun ei löytynyt tar-peeksi hakijoita. Syy oli kuitenkin hieman eri, sillä poliisikoulutus ei tuolloin houkutel-lut opiskelijoita koulutuksen mitättömän annin ja taloudellisten tekijöiden vuoksi. (Jansson 2018, 47.) Myöskin jatkosodan jälkeen oli vaikea saada pysyviä työntekijöitä poliisialalle, sillä siviilityöt houkuttivat enemmän muun muassa ripeän palkannousun ja poliisin ammatin aliarvostamisen takia (Jansson 2018, 87). Hakijamäärät ovat laskeneet myös 2000-luvun alussa, eikä kriteerejä täyttäviä hakijoita saatu silloinkaan rekrytoitua tarpeeksi. Tämän kat-sottiin johtuvan osaltaan työttömyyttä koskevasta keskustelusta. Myös perustutkinnon nos-taminen ammattikorkeakoulutasolle vaikutti rekrytointiin ja sen vaikeuteen. (Jansson 2018, 252.) Poliisikoulutuksessa on siis jo monen vuosikymmenen ajan ollut enemmän tai vähem-män pulaa pätevistä hakijoista, mutta lähivuosina siihen on kiinnitetty enemmän huomiota.

Tilanne ei ole vieras myöskään naapurimaassamme Ruotsissa. Ruotsissa ihmisten kiinnostus poliisikoulutukseen on ennätyskellisen korkealla, sillä hakijoita oli jopa 17000. Moni ei kui-tenkaan etene pääsykoetta pidemmälle. 17000 hakijasta vain 600 sai koulupaikan. Södertör-nin poliisikoulutuksen esimies Minna Räsänen toteaa, että vaatimukset hakijoille ovat perus-tellut ja ne ovat asiaan kuuluvia. Jos tietyistä tehtävistä ei selviä hakuprosessissa ei niistä selviä myöskään poliisin tehtävissä. Räsänen mukaan koulutusprosessia kehitetään koko ajan, jotta suureen tarpeeseen uusista poliiseista pystyttäisiin vastaamaan. Hänen mukaansa yksi uusista käytännöistä on se, että poliisikoulutukseen voi hakea milloin tahansa ja myös testeissä voi käydä milloin tahansa. Tieto poliisikoulutukseen pääsystä tulee myös pian pää-sykokeiden jälkeen. Nykyisellään hakuprosessi on hyvin pitkä. (Santala, Tolonen & Flythst-röm 2020.)

Toisinaan uutiskynnyksen ovat lähiaikoina ylittäneet myös uutiset poliisien uupumisesta, työhyvinvoinnista, resurssien puutteesta, matalasta palkkauksesta, kiireestä ja siten mahdol-lisesta alanvaihdosta. Muun muassa Luhtala (2020) on uutisoanut siitä, miten resurssien puute

ja työhyvinvointi sai Teron vaihtamaan alaa poliisista. Tero kertookin, että hänen lähtönsä Itä-Uudenmaan poliisista ei johtunut työnkuvasta, vaan työnantajasta. Jos työnantaja olisi ollut erilainen, hän saattaisi edelleen työskennellä poliisina. Hän koki, ettei työnantaja huolehtinut tarpeeksi työntekijöiden hyvinvoinnista ja siitä, miten he jaksavat. Esimerkiksi työvuorot saatiin tehdä niin, että yövuoron jälkeen saattoi olla vain yksi lepopäivä, jonka jälkeen oli valmistauduttava aamuvuoroon. Häneen mukaansa asiaa on viety eteenpäin tuloksetta.

Teron mukaan myös resurssien puute on nykypäivän poliisityössä vahvasti läsnä. Tehtävämäärät ovat lisääntyneet ja maantieteelliset vastuualueet suurentuneet, mutta työvoimaa ei kuitenkaan palkata lisää. Hän muistelee, että loppuaikoina partiomääriä ei saatu täyteen ja ylittöitä oli useasti tarjolla. Maailma muuttuu yhä uhkaavammaksi, jolloin tarvittaisiin hänen mukaansa yhä enemmän erikoisosaamista, mutta rahapulan takia erikoisosaamista ei pystytä tarpeeksi kouluttamaan. Teron mukaan hänen useampi kollegansa vaihtoi myös viime vuosien aikana ammattia. Suomen Poliisijärjestöjen Liiton jäsenkyselystä käy ilmi, että alanvaihtoa harkitsee jatkuvasti tai toisinaan noin puolet poliiseista. Tero kehottaankin päätöksentekijöitä miettimään ongelmia, vielä kun niihin olisi mahdollista vaikuttaa. (Luhtala 2020.)

Myös Kirkkala (2020) on uutisoinut poliisien suuresta kuormituksesta. Suomen turvallisuustilanteen pelätään heikkenevän henkilöstövajauksen ja uusien uhkakuvien takia. Suomen Poliisijärjestöjen Liiton teettämän kyselyn tuloksista ilmenee, että 58 prosenttia liiton jäsenistä kertoo työhyvinvoinnin heikentyneen. 70 prosenttia kenttäpoliiseista on kokenut työssään fyysistä väkivaltaa, mikä aiheuttaa kuormitusta jatkuvan kiireen ja henkilöstövajauksen lisäksi. Kokoomuksen kansanedustajat ovat ottaneet sosiaalisessa mediassa myös asiaan kantaa. Kansanedustaja Marko Kilpi kysyykin, että onko meillä varaa päästää suomalainen poliisi lunastuskuntoon, vaikka on moneen kertaan käytännössäkin todistettu, että suomalainen poliisi on yksi maailman parhaista. Kun taas kansanedustaja Kari Tolvanen toteaa, että kunpa kansanedustajakollegat ottaisivat tosissaan arjen ammattilaisten huolen. Hänen mukaansa on viimeiset hetket tehdä korjaavia liikkeitä. (Kirkkala 2020.)

Tällä hetkellä on käynnissä hallituksen budjettineuvottelut ensi vuodelle. Yle uutisista Mäntysalo (2021) on uutisoinut, että valtiovarainministeriön talousarvioesityksessä ensi vuoden

nettomenoiksi on esitetty lähes viisi miljoonaa euroa vähemmän kuin tänä vuonna. Jos budjettiriihessä ei muutoksia ilmene, budjetin uskotaan jäävän alijäämäiseksi jopa 35–40 miljoonaa euroa. Poliisihallituksen mukaan virkavallan venymiskyky on nykyiselläkin rahoituksella äärimmillään ja resurssit ovat niukat. 35–40 miljoonan säästö vastaa yhden pienemmän poliisilaitoksen vuosimenoja. Henkilöstökulut vievät suurimman osan poliisin rahoituksesta. Jos tähän mennessä on puhuttu poliisin resurssipulasta, joka on vaikuttanut laajasti poliisiin, ei ensivuoden budjettineuvottelut ja vähäisempi rahoitus ainakaan helpota tilannetta.

Kaiken tämän ja monen muun uutisoinnin myötä haluankin itse selvittää poliisin ammatissa työskentelevien käsityksiä heidän ammatistaan. Olen ollut aina kiinnostunut poliisin ammatista, minkä takia aiheen valinta tuntui itselleni luontevalta. Olen haaveillut poliisin ammatista jo pitkään ja koen sen myös kutsumusammattina. Ala houkuttaa, mutta tiedostan myös alan haasteet. Nyt minulla on mahdollisuus tutustua poliisin ammattiin poliisin ammatissa työskentelevien näkökulmista ja heidän kokemuksistaan käsin. Tämä tutkimus olkoon myös omalta osaltani ensimmäinen askel kurkistuksena poliisin ammattiin ja poliisin ammatissa työskentelevien ajatuksiin. Mitkä tekijät vetävät poliisin ammattiin ja mitkä tekijät työntävät ammatista pois? Toivon tämän tutkimuksen antavan minulle näihin kysymyksiin vastaukset.

Seuraava luku johdattaa tämän tutkimuksen aihepiiriin pariin, jossa käsittelen yleisesti tietoa poliisista ja sen toiminnan yleisiä periaatteita, poliisikoulutuksen historiaa ja poliisikoulutusta tänään. Poliisin ja poliisikoulutuksen historiassa on tapahtunut paljon asioita, joten ymmärtääksemme nykytilannetta, on hyvä tietää myös hieman historian eri vaiheista. Aihepiiriin johdattelun jälkeen esittelen tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen, johon sisältyy ammatillinen identiteetti, työhyvinvointi, työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen. Teoreettinen viitekehys koostuu teemoista, jotka vaikuttavat niin työssä viihtymiseen kuin työssä viihtymättömyyteenkin. Teoreettisen viitekehyksen jälkeen kuudennessa luvussa esittelen tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävän. Seitsemännessä luvussa kerron tutkimuksen toteutuksesta ja kahdeksannessa luvussa esittelen tutkimuksen tulokset. Loppuluvuissa tulosten yhteenvedo, pohdinta ja tutkimuksen arviointi.

2. Poliisin ammatti

2.1. Yleistä poliisista

Alun perin sana poliisi tulee antiikin kreikan kielestä, jossa ”politeia” tarkoitti valtiota ja valtiomuotoa sekä ”polis” kaupunkia. Sanalla poliisi on monia merkityksiä riippuen siitä, missä yhteydessä siitä puhutaan. Lainsäädännössä sillä tarkoitetaan joko poliisiorganisaatiota kokonaisuudessaan tai jotakin siihen kuuluvaa viranomaisyksikköä. Kun taas arkikielessä poliisista puhuttaessa tarkoitetaan usein poliisiorganisaatiossa palvelevaa yksittäistä poliisimiestä. Kokonaisuudessaan poliisitoiminta on turvallisuuden ylläpitämistä. Turvallisuus tarkoittaa sekä yksilön että valtion suojaamista. Lainsäädännössä poliisille on annettu valta suorittaa tehtävänsä puuttamalla suojattuihin oikeuksiin tai tarvittaessa toteuttaa tehtävänsä pakolla fyysistä voimaa käyttäen tai sillä uhaten. (Helminen, Kuusimäki & Rantaeskola 2012, 1–2.)

Poliisimiehellä tarkoitetaan yksittäistä virkasuhteista henkilöä, miestä tai naista, joka työskentelee poliisin palveluksessa ja jolle on annettu oikeus käyttää lainsäädännössä annettuja poliisille kuuluvia toimivaltuuksia. Poliisimiehet on jaettu kuuluvaksi päällystöön, alipäällystöön ja miehistöön. Tämä jaottelu osoittaa hierarkkisessa poliisiorganisaatiossa poliisimiehen aseman. Tällaisella jaottelulla halutaan pyrkiä siihen, että kukin poliisimies saa koulutustaan vastaavia tehtäviä. Poliisin keskeistä tehtäväkenttää kuvaavat parhaiten käsitteet yleinen järjestys ja turvallisuus, mikä tarkoittaa rauhallista ja normaalia tilannetta yhteiskunnassamme. Laajemmin katsottuna siihen kuuluvat myös rikosten ennalta ehkäisy ja niiden selvittäminen. (Helminen ym. 2012, 2–3.) Rikollisuutta poliisi ei kuitenkaan pysty omilla toimillaan ratkaisemaan eikä myöskään vähentämään, vaan se vaatii rikollisuuden syiden purkamista (Vuorensyrjä 2019, 10).

Poliisiorganisaatiossa poliisitoimintaa ohjaa valtioneuvosto niiden tavoitteiden ja periaatepäätösten avulla, joita hallitusohjelmaan sisältyy. Kun taas poliisin toimialan valvonnasta ja ohjauksesta vastaa sisäministeriö. Poliisihallitus toimii sisäministeriön alaisuudessa, mikä

johtaa ja ohjaa operatiivista poliisitoimintaa. Poliisin valtakunnalliset yksiköt ja poliisilaitokset toimivat poliisihallituksen alaisuudessa, joka vastaa eri poliisin yksiköiden tulosohjauksesta. Poliisin valtakunnallisilla yksiköillä tarkoitetaan poliisiammattikorkeakoulua ja keskusrikospoliisia. Poliisiammattikorkeakoulun vastuualueisiin kuuluvat poliisikoulutuksen rekrytointi ja opiskelijavalinnat, johtamiskoulutus, poliisin tutkintokoulutus, täydennyskoulutus sekä poliisialan kehittämis- ja tutkimustoiminta. Paikallispoliisiin lasketaan kuuluvaksi 11 poliisilaitosta, joihin kuuluvat niin pääpoliisiasema, muut poliisiasemat, poliisin palvelupisteitä sekä yhteispalvelupisteitä. (Poliisin internetsivut)

Poliisin toiminnan yleisiin periaatteisiin kuuluvat perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen sekä toimivaltuuksiaan käyttäessä valittava sellainen vaihtoehto, joka parhaiten tukee näiden oikeuksien toteutumista. Ylläpitäessään yleistä turvallisuutta ja järjestystä poliisin on ensisijaisesti pyrittävä tekemään se neuvoin, kehotuksin ja käskyin. Vaikka poliisin työ kuulostaakin vain lain mekaaniselta noudattamiselta, sitä ei kuitenkaan ole, vaan siihen kuuluu myös oikeuksien kunnioittamista sekä yhteiselon turvaamista. Poliisin virkavalan vannomisen sijaan nykyään allekirjoitetaan kirjallinen vakuutus siitä, että poliisin ammattikunta tiedostaisivat ja sisäistäisivät ne hyvät toimintatavat ja arvot, joita heiltä Suomessa odotetaan. (Poliisin internetsivut, toiminnan yleiset periaatteet)

Vuorensyrjän ja Fagerlundin (2018, 7–8) tekemän poliisibarometrin haastattelututkimuksen mukaan 95 prosenttia haastatelluista kansalaisista luotti poliisiin joko melko paljon tai erittäin paljon. Kun taas vastaajista noin 86–87 prosenttia koki, että poliisin kohtelu on ihmisiä kunnioittavaa ja he tekevät oikeudenmukaisia ja puolueettomia päätöksiä. Haastattelussa kysyttiin myös arvioita poliisien tekemistä virheistä arkisessa poliisitoiminnassa. 18 prosenttia vastaajista katsoi poliisien tehneen virheitä toiminnassaan esimerkiksi liikenne rikkomusten arvioinnissa, ihmisten tasa-arvoisessa kohtelussa, voimankäytössä sekä omissa liikenne rikkomuksissa. Vaikka poliisin toiminta ei ole kansalaisten mukaan ollut täysin virheetöntä, pääsääntöisesti kansalaiset kuitenkin luottavat poliisin toimintaan ja kokevat poliisin toimivan lainmukaisesti.

2.2. Poliisikoulutuksen historiaa

Ymmärtääksemme nykytilannetta, on hyvä tietää myös mistä kaikki on lähtenyt ja millaisten vaiheiden jälkeen ollaan nyt tässä. Tsaarin vallan kaaduttua keväällä 1917 elettiin valtatyhjiössä, jolloin tulevan sisällissodan osapuolet alkoivat huolehtia paikallisella tasolla järjestyksen ylläpidosta. Suojeluskunnat nimettiin senaatin toimesta maan virallisiksi poliisivoimiksi. Kului viikko tämän päätöksen jälkeen, kun sisällissota puhkesi. Vasta sisällissodan vuosien jälkeen voitiin aloittaa valtiollisesti organisoitu poliisikoulutus. Maan järjestysvallan sekasortoiseen tilaan pyrittiin luomaan organisoidulla poliisikoulutuksella luotettava järjestyksen ylläpitovalta. Muun muassa tästä syystä suosiossa oli suojeluskuntakasvatuksen saaneet, ja he myös pitivät huolen lausunnoista, joita annettiin poliisiin hakijoista. (Jansson & Kekkonen 2018, 21.) Poliisikoulutuksen taival alkoi jo vuonna 1918 väliaikaisen poliisikoulun pystytämällä Helsinkiin. Poliisin koulutus on ollut sisäministeriön johdon ja hallinnollisen määräysvallan alainen jo Suomen itsenäisyyden alusta alkaen. (Helminen ym. 2012, 94.)

Valtion poliisikoulu otti mallia armeijasta, sillä kurssilaiset jaettiin poliisikoulussa joukkueisiin, joilla kaikilla oli oma joukkuepäällikkönsä. Yksi koulun oppilaista nimettiin vääpeliksi, jonka tehtävä oli valvoa koululla järjestyksen noudattamista. Tuolloin poliisikoulun oppiaineita olivat muun muassa voimistelu ja rintamapalvelus, Suomen historia, yleinen maantieto, havainto-oppi, yhteiskuntaoppi, laskento, ainekirjoitus, yleiset taksat, aseiden käyttö ja hoito, hevoshoido, koiraoppi, tarkastus- ja päivystyspalvelus, ensiapu ja hengenpelastus, haavain ja luunkatkeamain hoito ja lakipykälää poliisikäsikirjan mukaan. Konstaapelit jaettiin maantieteellisesti kaupunkilais- ja maalaiskonstaapeliksi ja heille oli koulussa omat linjansa. Huomion arvoista poliisikoulun oppiaineissa tuolloin alkuaikoina oli se, että vain pieni osa niistä oli varsinaiseen poliisitoimintaan valmistavaa. Suuri yleissivistävien oppiaineiden määrä perusteltiin sillä, että oppilaiden lähtötaso oli niin matala, sillä vuoteen 1919 mennessä vain noin puolet oppilaista oli käynyt kansakoulun. (Jansson 2018, 35–36.)

Kuitenkaan 1920-luvulla poliisikoulutus ei houkutellut opiskelijoita. Syynä tähän uskottiin olevan koulutuksen mitätön anti, sillä siitä ei juuri ollut hyötyä sisällöllisesti eikä myöskään taloudellisesti. Opettajat eivät olleet ammattilaisia, koulutuksen kesto oli lyhyt ja opetuksen

sisällöt olivat todella yleispäteviä. Osakseen myös taloudelliset ja maantieteelliset syyt rajoittivat miesten mielenkiintoa kursseille. (Jansson 2018, 47.) Kutenkin 1921 koulutukseen tavoiteltiin päättäväisiä, tarmokkaita ja rohkeita hakijoita (Poliisimuseo 2018). Kaikesta huolimatta Janssonin (2018, 53–54) mukaan 1920-lukua voidaan kutsua poliisitoiminnan kehityksen vuosikymmeneksi, sillä poliisitoiminta ja rikostutkinta otti harppauksen kohti ammattimaistumista. Poliisi oli kovaa vauhtia teknisen kehityksen myötä erkautumassa omaksi ammatikseen. Toiminta vaati erityistaitoja ja sitä pystyttiin kehittämään uusien teknisten apuvälineiden avulla.

Vuonna 1929 valtion poliisikoulu vakinaistettiin valtion laitokseksi ja ensimmäistä kertaa sen toiminnasta määrättiin lailla, ohjesäännöillä ja asetuksilla. Koulun tavoitteeksi tällöin asetettiin ammattitaidon kehittäminen. (Jansson 2018, 58.) 1930-luvulla opetusohjelmaa täydennettiin ja myös osa opetusaineista poistettiin. Opetuksen sisältö ja opetustapa sai silloin paljon kritiikkiä, sillä opetuksen sisältö ei edelleenkään vastannut käytännön tarpeisiin. (Jansson 2018, 65.) Janssonin (2018, 67–68) mukaan myös alaan liittyvästä kirjallisuudesta ja oppimateriaaleista oli pulaa. Resurssipula toi näin omat haasteensa jo paljon kritisoituun opetukseen. Myös liikkuva poliisikomennuskunta saa alkunsa 1930-luvulla suurien levottomuuksien takia, minkä tarkoituksena oli toimia puolueettomana rauhoittajana levottomuus-tilanteissa.

Poliisikoulutus keskeytyi miltei kokonaan talvisodan ajaksi, joka alkoi marraskuussa 1939. Syksyllä 1940 poliisikoulutus pääsi kuitenkin aloittamaan toimintansa uudelleen sodan päättyttyä ja olojen rauhoituttua. Koulutus keskeytyi jälleen jatkosodan alettua vuonna 1941. (Jansson 2018, 80.) Keväällä 1943 poliisikoulutustoiminta käynnistettiin uudelleen. Sota-aika oli muuttanut ihmisten asenteita poliisikuntaa kohtaan ja pikkuhiljaa poliisitoiminta alkoi saamaan tukea ja arvostusta yhä laajemmin. Sodan päättyttyä yhteiskunnassa alkoi jälleenrakennuksen aika, jolloin myös poliisivoimien kasvattaminen koettiin tarpeelliseksi. (Jansson 2018, 84–85.)

Sodan jälkeen oli kuitenkin vaikea saada pysyvää alokasainesta, jotka olisivat jääneet poliisialalle, sillä siviilityöt houkuttelivat enemmän. Tähän syynä olivat siviilitehtävien ripeä palkkojen nousu verrattuna valtion palkkoihin sekä ammatin aliarvostaminen. (Jansson 2018,

87.) Sodan jälkeen poliisikoulutuksen pääsykoevaatimuksista jouduttiin rajusti tinkimään ja opiskelijat otettiin koulutukseen niin sanotusti massavalintana. Valintakriteerejä voitiin kirstää 1949 luvulle tultaessa ja koulutukseen hakijoille järjestettiin älykkyystestejä ja soveltuuskokeita. (Poliisimuseo 2018.)

Poliisiopetuksen käynnistämisestä asti 1918 luvulta aina 1960 luvulle saakka poliisiopetus on kokenut suuria muutoksia. Aluksi opetusta annettiin vain pienelle rajalliselle joukolle, kun taas 1960 luvulla opetus muuttui pakolliseksi kaikille poliisimiehille ja koko maan kattavaan opetukseen. Tämä ajanjakso muistetaan etenkin resurssien pienuudella, ammattikirjallisuuden vähyydellä, oppilaiden matalana koulutustasona sekä käytännöllisten harjoitusten puutteena. Kehityksen osalta menttiin isoja harppauksia eteenpäin, esimerkiksi teknisiä apuvälineitä alettiin ottamaan yhä enenevässä määrin käyttöön sekä ammattiopetus kehittyi. Alkuaikojen sotilaallisuus alkoi myös karsiutua ajan kuluessa pois. Myös koulutuksen rekrytointimenetelmät kehittyivät joka vuosikymmenen huomattavasti. (Jansson 2018, 189.)

Myös rekrytointia tehostettiin ja laajennettiin ja sanomalehtien asema rekrytoinnissa oli hyvin keskeinen vielä 2000-luvun alussa. Myös erilaiset kampanjat ja yhteistyöt urheilujoukkueiden kanssa sekä radiossa ja televisiossa poiki lisää hakijoita. Kuitenkin 2000-luvun ensikymmenellä koulutuksen hakijamäärät kuitenkin alkoivat laskemaan, mikä nähtiin liittyvän poliisien työttömyyttä koskevaan keskusteluun. Myös perustutkinnon nostaminen ammattikorkeakoulutasolle vaikutti rekrytoinnin vaikeuteen. (Jansson 2018, 251–252.) Koulutukseen on vuonna 1990–2010-luvuilla haettu määrätietoisia, ystävällisiä, rohkeita, rauhallisia ja rehtejä poliiseja. Lakiin kirjattiin 2000-luvulla vaatimus poliisiksi pyrkivien Suomen kansalaisuudesta. Rekrytoinnissa panostettiin samalla naisiin, vähemmistöön kuuluviin sekä harvaan asutuilta alueilta kotoisiin oleviin hakijoihin. (Poliisimuseo 2018.)

Poliisioppilaitokset yhdistettiin ja poliisiammattikorkeakoulu siirrettiin poliisikoulun yhteyteen Hervantaan Tampereelle vuonna 2008. Yhdistämisellä pyrittiin parantamaan koulutuksen laatua, toimintakykyä ja tehokkuutta. Poliisiammattikorkeakoulussa suoritettavat opinnot ovat siis poliisin ammattikorkeakoulututkinto ja poliisin ylempi ammattikorkeakoulututkinto. (Jansson 2018, 253–254.) Poliisikoulutuksen uudistus vuonna 2014 jolloin poliisin perustutkinto muuttui ammattikorkeakoulututkinnoksi, pyrki parantamaan puutteelliseksi

arvioituja tekijöitä, kuten kansainvälistä yhteistyötä, vuorovaikutusta ja yhteiskunnallista vaikuttamista. Suomessa poliisin koulutustaso on vastaava kuin Norjassa ja Tanskassa ja puoli vuotta pidempi kuin Ruotsissa. (Jansson 2018, 255–256.)

1970-luvulta tähän päivään saakka on tapahtunut paljon kehitystä ja muutoksia poliisikoulun saralla. Koulutus laajeni, sitä alettiin määrätietoisesti suunnitella ja se myös tuli osaksi muuta koulutusjärjestelmää. Tällä aikavälillä poliisista tuli myös asiantuntija-ammatti. Koulutuksen sisällöt muuttuivat samalla, kun osaamisen tarve muuttui. Poliisissa keskityttiin enenevissä määrin myös ennaltaehkäisevään työhön, johon kuului myös yhteistyö paikallisyhteisöjen ja muiden sidosryhmien kanssa. (Jansson 2018, 262.)

2.3. Poliisikoulutus tänään

Poliisikoulutukseen Tampereen Hervantaan on neljä hakujaksoa vuoden aikana suomenkieliseen koulutukseen. Poliisikoulutus ei kuulu yhteishakuun, vaan kouluun on erillinen haku. Poliisikoulutus antaa valmiuden toimia vanhempana konstaapelina ja muissa miehistövi-roissa. Tutkinnon pituus on kolme vuotta ja siihen kuuluu noin vuoden mittainen palkallinen työharjoittelu poliisiyksikössä. Koulutukseen voi hakea jokaisella neljällä hakujaksolla vuoden aikana, mutta hakija ei voi kuitenkaan hakea samalla hakujaksolla sekä ruotsin- että suomenkieliseen koulutukseen. Ruotsinkielistä koulutusta on tarjolla puolentoistavuoden välein. (Poliisiammattikorkeakoulun internetsivut 2020.)

Hakujakson päättymiseen mennessä hakijan tulee täyttää seuraavat viisi kohtaa: 1. Hakijalla tulee olla Suomen kansalaisuus, sillä poliisin virkaan voidaan nimetä vain Suomen kansalainen. 2. Hakijan tutkintoon liittyen hänellä tulee olla suoritettuna jokin seuraavista koulutuksista: lukion oppimäärä, ylioppilastutkinto, ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto, erikoisammattitutkinto, voimassa oleva poliisin tutkinto tai ulkomainen koulutus, joka kyseisessä maassa antaa kelpoisuuden korkeakouluopintoihin. 3. Hakijan terveydentilan tulee olla kunnossa, sillä hakijalla ei saa olla sairautta tai vammaa, joka alentaa hänen kykyään selviytyä poliisin tehtävistä. Ehdollisen opiskelijavalinnan jälkeen hakijan terveydentila arvioidaan

terveystarkastuksessa sekä hakijalle suoritetaan huumausainetesti. 4. Hakijan näöntarkkuuden tulee olla kummallakin silmällä 0.2 ilman silmälaseja tai piilolinsejä sekä laseilla tai piilolinseillä korjattuna vähintään 1.0. 5. Hakijan tulee kuulla ilman apuvälineitä tavallinen puheääni molemmilla korvilla neljän metrin etäisyydeltä. (Poliisiammattikorkeakoulun internetsivut 2020, hakuvaatimukset.)

Hakijalla tulee olla B-luokan ajokortti poliisikoulutukseen hakeutuessa. Hakijalta edellytetään myös nuhteettomuutta, rehellisyyttä ja luotettavuutta. Jokaisesta hakijasta teetetään turvallisuus selvitys, jonka suojelupoliisi suorittaa. Arviointiin vaikuttaa muun muassa tehdyt rikokset, vireillä olevat rikosasiat tai sidonnaisuudet, jotka vaikuttavat poliisin tehtävien hoitamista. Suojelupoliisin lausunnon perusteella poliisiammattikorkeakoulu arvioi hakijan soveltuvuutta ammattiin. Hakijan tulee toimittaa todistus uimataidosta poliisiammattikorkeakoulun ohjeen mukaisesti. Jokainen siis suorittaa uimataitotestin omalla ajallaan, jossa tulee uida yhtäjaksoisesti 200 metriä, josta vähintään 50 metriä selällään. Testissä ei ole aikarajaa ja testinsuorituksen voi vastaanottaa koulutettu uimavalvoja- tai opettaja. (Poliisiammattikorkeakoulun internetsivut 2020, hakuvaatimukset.)

Pääsykokeen ensimmäisessä vaiheessa hakijoita testataan kuntokokeessa, kirjallisessa kokeessa ja psykologisessa testissä. Koepaikkana toimii poliisiammattikorkeakoulu. Kokeen toiseen vaiheeseen kutsutaan hakijoita paremmuusjärjestyksessä, mihin kuuluu psykologisia testejä, yksilö- ja ryhmätehtävä sekä henkilökohtainen haastattelu. Poliisikorkeakoulun lisäksi toinen vaihe toteutetaan yhteistyössä muutaman poliisilaitoksen kanssa eri puolilla Suomea. Mikäli hakija saa ensimmäisessä hakuvaiheessa jostakin kokeen osasta hylätyn, niin hänen koko koesuoritus hylätään.

Kirjallisessa kokeessa on tarkoitus mitata hakijan tutkivan kirjoittamisen eli poliisin ammatin kannalta tärkeiden taitojen eli referoinnin ja perustelemisen taitoja. Kokeessa mitataan myös sitä, miten hyvin hakija pystyy vertailemaan eri tekstien sisältöjä keskenään, tekemään niistä omia johtopäätöksiä sekä perustelemaan niitä. Myös oman tekstin jäsenitys on tärkeä taito ja se kuuluu myös kokeessa mitattaviin asioihin. Näiden kriteerien pohjalta kokeessa hakijan tulee kirjoittaa esse tehtävänannossa ilmoitetusta aiheesta. Esseessä tulee verrata kahta pääsykokeen lukemistossa olevaa artikkelia sekä kolmatta kokeessa jaettavaa tekstiä toisiinsa.

Hakijan tulee vertailla tekstien yhtäläisyyksiä ja eroja, yhdistellä tietoa ja näkemyksiä sekä perustella omia johtopäätöksiään. Hakijan tulee osoittaa tuntevansa kahden pääsykoemateriaalin artikkelin sisällön ja hyödyntävänsä niiden sisältöä ja avainkäsitteitä esseessään. Hakijoilla ei ole mahdollisuutta käyttää pääsykoemateriaaleja kokeessa. Ellei hakija osoita tuntevansa pääsykoemateriaalien tekstejä esseessään, hänet hylätään. (Poliisiammattikorkeakoulun internetsivut 2020, valintaperusteet.)

Kuntokokeen tavoitteena on selvittää hakijan fyysinen kunto siten, että hän pystyy selviytymään koulutuksesta sekä myöhemmin poliisin työssä. Kuntokoe sisältää neljä koetta, joita ovat kestävyyskoe, ketteryyskoe, ylätaljan- tai leuanveto ja penkkipunnerrus. Jokainen koe osaltaan mittaa niitä tarvittavia fyysisiä taitoja, joita poliisin työssä tarvitaan. Kokeet mittaavat yleiskuntoa, motorisia taitoja, keuhonhallintaa, koordinaatiota sekä voimatasoja. Suorituksissa on otettu huomioon ero fyysisessä toimintakyvyssä sukupuolten välillä. Esimerkiksi yleiskuntoa mittaavassa kestävyyskokeessa aikaraja on naisilla pidempi kuin miehillä. Voimaa mittaavissa testeissä pisteytykset ovat samat, mutta liikkeet ja niissä käytettävät painot ovat erilaiset. Kuntokokeessa jokainen osa on suoritettava hyväksytysti läpi tai hakija karsiutuu kokeesta. (Poliisiammattikorkeakoulun internetsivut 2020, valintaperusteet.)

Kestävyyskokeessa mitataan 1500 metrin juoksutesti. Hakijoiden juoksuajat pisteytetään. Miehillä aikarajana on seitsemän minuuttia ja naisilla seitsemän minuuttia ja neljäkymmentäviisi sekuntia, jos aikaa kuluu enemmän, hakija karsiutuu. Ketteryyskoe sisältää ristiaskelusta, kuperkeikan, keilan kierron, aidan alituksen, keilan kierron ja siitä käännös takaperin juoksuun, kymmenen metrin takaperin juoksu ja siitä käännös etuperin juoksuun, keilan kerto ja kolmen juoksuaidan ylitys. Tässäkin hakijoiden ajat pisteytetään. Miesten aikaraja tässä on 35 sekuntia ja naisilla 38 sekuntia, jos aikaa kuluu enemmän, hakija karsiutuu. (Poliisiammattikorkeakoulun internetsivut 2020, valintaperusteet.)

Voimaosiossa miehet suorittavat leuanvedon tai ylätaljan ja naiset ylätaljan. Miehet suorittavat leuanvedot oman kehon painolla tai ylätaljan 100 kilon painolla ja naisilla ylätaljan paino on 70 prosenttia suorittajan oman kehon painosta. Suorituskerrat pisteytetään ja jos saa kolme toistoa tai vähemmän, hakija karsiutuu. Penkkipunnerrus on liikkeenä kaikille hakijoille sama. Miehillä tangossa on painoa 65 kiloa ja naisilla 35 kiloa. Suorituskerrat

pisteytetään. Jos hakija saa yhden punnerruksen tai vähemmän, hakija karsiutuu. (Poliisiammattikorkeakoulun internetsivut 2020, valintaperusteet.)

Soveltuvuutta mitataan psykologisella osiolla, haastattelulla sekä yksilö- ja ryhmätehtävällä. Nämä arvioidaan yleisesti käytetyillä testeillä ja kirjallisilla tehtävillä. Hakijan tulee saada soveltuvuuden arvioinnista vähintään 30 pistettä tai hän karsiutuu. Psykologisessa osiossa hakijalta mitataan ongelmanratkaisuvalmiutta, valmiutta ottaa vastuuta tilanteiden ohjaamisesta ja johtamisesta, tasapainoisuutta sekä vuorovaikutus- ja yhteistyövalmiutta. Haastattelussa tärkeimpänä pidetään hakijan motivaatiota, itsetuntemusta, ymmärrystä alan erityisyydestä ja vaatimuksista sekä poliisialan tuntemusta. Haastattelussa arvioidaan myös hakijan asenteita työelämää ja työkyvyn ylläpitämistä kohtaan. Kun taas yksilö- ja ryhmätehtävissä mitataan hakijan analyttisyyttä, kykyä itsenäiseen työskentelyyn, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä esiintymisvalmiutta. (Poliisiammattikorkeakoulun internetsivut 2020, valintaperusteet.)

Vuonna 2018 haastateltiin vuosina 2016–2017 poliisiammattikorkeakoulusta valmistuneita poliiseja koskien työllisyyttä ja työelämävastaavuutta. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työllisyystilanne valmistuneilla poliiseilla on erittäin hyvä. Poliisityössä työskenteli 97 prosenttia tähän tutkimukseen vastanneista vuonna 2016–2017 valmistuneista poliiseista. Ainoastaan 0.8 prosenttia vastaajista oli työttömänä. Valmistuneiden poliisien arvioiden perusteella myös koulutuksen työelämävastaavuus arvioitiin hyväksi. Merkittävimmäksi vahvuudeksi poliisikoulutuksessa nimettiin harjoittelu kampuksella ja poliisilaitoksilla. Harjoittelulla nähtiin olevan suuri merkitys oppimisen ja motivaation kannalta. 94 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että he valitsisivat uudelleen poliisikoulutuksen ja hakeutuisivat edelleen poliisin ammattiin tämänhetkisten tietojen ja elämäkokemuksen perusteella. (Vuorensyrjä 2019, 3–4.)

Lättin (2013, 2) teettämän opiskelijabarometrin mukaan poliisikouluun hakeutuvien opiskelijoiden yleisimpänä pohjakoulutuksena on lukio. Kuitenkin yhä yleisempää on se, että poliisikoulutukseen hakeudutaan muun opiskelualan tai ammatin kautta. Poliisikouluun hakeudutaan usein poliisin ammatin kiinnostuksen ja työtehtävien monipuolisuuden vuoksi. Muun muassa toiminnallisuus, työtehtävien vaihtelevuus ja halu auttaa ihmisiä motivoivat eniten

koulutukseen hakeutumisessa. Tärkeinä tekijöinä koulutukseen hakeutumiseen nähtiin myös opintososiaaliset edut ja etenemismahdollisuudet.

Barometriin osallistuneista opiskelijoista suurin osa on sitä mieltä, että opinnot ovat vastanneet hakuvaiheen odotuksiin. Etenkin opettajien ammattitaitoon ja opintosisältöihin on oltu tyytyväisiä. Eniten hankaluuksia on aiheuttanut opiskelun ja muun elämän yhdistäminen. Myöskin käytännön harjoituksia olisi toivottu vielä enemmän. Poliisikoulun harjoittelu on koettu opiskelijoiden mukaan hyödylliseksi ja ohjaus hyväksi. Poliisikoulun palautteenannossa katsottiin olevan parantamisen varaa. Opiskelijat kokivat, että palautetta kerätään, mutta palautteiden ei katsottu vaikuttavan mihinkään. Myös naiset toivoivat miehiä enemmän, että he olisivat saaneet opintosuorituksistaan enemmän palautetta. (Lätti 2013, 2.)

Opiskelijabarometrin mukaan opiskelijat kokevat koulutuksen antavan hyvät valmiudet ammatissa toimimiseen ja sen koetaan kehittävän etenkin yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä käytännön taitoja. Kun taas kielillä toimimiseen ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen katsottiin saavan vähiten valmiuksia. Opiskeluympäristö saa kehuja etenkin kirjaston ja opintososiaalisia etuja koskevaan neuvontaan. Ruokalan palvelut ja kiinteistön huolto saivat heikoimmat arvostelut. Opiskelijat kokevat kokonaisuudessaan opiskelijayhteisön hyväksi ja he tuntevat kuuluvansa muiden opiskelijoiden joukkoon. Kuitenkin reilu neljännes alan opiskelijoista on kokenut joko kiusaamista tai syrjintää. Tämän kaltaisia kokemuksia on etenkin vähemmistöryhmiin kuuluvilla, naisilla ja ruotsinkielisissä. Useimmiten kiusaajat ovat toisia opiskelijoita. Kiusaaminen on ollut suurimmaksi osaksi henkistä väkivaltaa, eriarvoista kohtelua tai loukkaavaa puhetta ikään liittyen. (Lätti 2013, 3.)

Poliisiammattikorkeakoulu on ihan oma oppilaitoksensa verrattuna muihin oppilaitoksiin. Poliisiammattikorkeakoulu on yhdistelmä oppilaitosta ja poliisiyksikköä. Sen vastuulla on poliisien osaaminen ja sen kehittäminen sekä valita koulutukseen ja ammattiin sopivat henkilöt. Poliisikoulutukseen oppilasvalintoja tehdessä on suuri välillinen vaikutus myös koko yhteiskuntaan. Poliisia tarkkaillaan yhteiskunnassa niin yksilö- kuin organisaatitasollakin varsinkin julkista valtaa käyttäessään. Yhä enenevässä määrin tehtävät muuttuvat vaatimustasoltaan korkeammiksi ja moninaisimmiksi, mutta silti poliisin on pystyttävä hoitamaan

työnsä. Poliisin toiminnassa eikä myöskään rekrytoinnissa ole varaa tehdä virheitä. (Hätönen 2019, 66.)

Seuraavissa luvuissa esittelen tämän tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen, joka sisältää ammatillisen identiteetin, työhyvinvoinnin, työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen. Teoreettinen viitekehys koostuu teemoista, jotka vaikuttavat niin työssä viihtymiseen kuin työssä viihtymättömyyteenkin. Samalla nämä teemat ovat sidoksissa ammattien vetäviin ja ammateista pois työntäviin tekijöihin. Ensimmäisenä esittelen ammatillisen identiteetin, minkä jälkeen työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden sekä lopuksi työhön sitoutumisen.

3. Ammatillinen identiteetti

Identiteetin katsotaan vastaavan kysymyksiin siitä, kuka olen ja mihin kuulun. Identiteetti liittyy vahvasti minään ja itsetuntemukseen ja se vaikuttaa myös ammatinvalintaan. Identiteetin kautta koemme pysyvyyden tunnetta omassa itsessä, ajasta ja paikasta riippumatta. Itselfe mieluinen ammatti ja työ vahvistavat kokemusta identiteetistä. (Mulari 2013, 117.) Identiteetti on samana ihmisenä pysymisen ja vähittäisen muuttumisen välimaastossa olemista. Sen on samana pysymisen ja muuttumisen tietynlaista jatkuvaa jäsentämistä. Näin olen identiteetti ei ole muuttumaton. (Sava & Katainen 2004, 23.) Identiteetti muuttuu juuri tilanteen mukaan. Identiteetti on kuhunkin tilanteeseen suhteutettu ja aina myös hetkellinen. Identiteetti ei ole siten staattinen, vaan pystymme muuttamaan sitä. Jos kuitenkin elämme jatkuvasti identiteetin muutosvaiheessa, se saattaa estää meitä luomasta jotain pysyvämpää. (Tikka 2004, 157.)

Identiteetti ei ole koskaan lopullinen tai valmis, niin kuin ei mikään muukaan. Näin ollen myöskään ammatti-identiteetti ei tule koskaan valmiiksi. Identiteetti on itsen ja oman sijainnin hahmottamista. Se viittaa sekä samana pysymiseen että vähittäiseen muuttumiseen. (Kari & Heikkinen 2001, 48.) Yksilö tekee jatkuvasti identiteettityötä ja pyrkii kehittämään omaa toimintakykyään. Ammatillista identiteettiä rakennetaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muihin ja samalla yksilö etsii paikkaansa tulevaisuuden yhteiskunnassa. (Eteläpelto 1993, 8.) Jokaisen ihmisen käsitys omasta itsestään rakentuu ja muuttuu muotoaan koko ajan. Sitä voi kuvailla myös uudelleen kehkeytyväksi kertomukseksi. (Heikkinen 2003, 187.)

Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006, 26) pohtivat myös identiteetin muuttuvuutta ja muuttumattomuutta. Heidän mukaansa olemme siirtyneet modernismin ajasta postmoderniin aikaan, mikä tarkoittaa sitä, että identiteettimme on pirstaloitunut, epäjatkuva ja tilanteesta toiseen muuttuva. Modernille ajalle oli ominaista, että ydinidentiteettiä pidettiin suhteellisen vakaana ja yhtenäisenä. Käsitteemme on siis muuttunut muuttumattomasta identiteetistä dynaamiseen ja jatkuvasti neuvoteltavissa olevaan minään. Se rakentuu kokemuksista ja tilanteista,

joissa olemme vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Ammatillinen identiteetti ymmärretään Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006) mukaan yksilön käsityksenä itsestä ammatillisena toimijana elämänhistoriaan perustuen. Myös Hall (1999, 23) puhuu teoksessaan postmodernista identiteetin käsityksestä. Postmodernille identiteetin käsitykselle ominaista on se, että yksilöllä ei ole pysyvää ja kiinteää identiteettiä. Näin ollen identiteetti muokkautuu jatkuvasti meitä ympäröivissä kulttuurisissa järjestelmissä. Yksilön identiteetti muuttuu eri aikoina erilaisiksi, eikä niistä identiteeteistä voi muodostaa yhtä eheää kokonaisuutta.

Ammatillista identiteettiä on mahdollista alkaa luomaan nuoruudessa murrosiän aikaan. Silloin nuorella on kaikki tarvittava ammatillisen identiteetin luomista varten, mutta useasti nuoruudessa vasta etsitään ammatillista suuntaa. Ammatillisen identiteetin luomiseen vaikuttaa kaksi muutakin identiteetin haaraa, minäidentiteetti ja sukupuoli-identiteetti, joilla on vaikutus myös ammatinvalintaan. Minäidentiteettiin ja sukupuoli-identiteettiin kautta ajatellaan monesti sitä, mihin ryhmään kokee kuuluvansa ja mihin ryhmään haluaa jatkossa kokea kuuluvansa. (Mulari 2013, 119.) Identiteetin voidaan katsoa jakautuvan ainakin kolmeen eri haaraan, mutta käsittelen tarkemmin ammatillista identiteettiä. Tiedostaen kuitenkin sen, että kaikki identiteetin haarat vaikuttavat toisiinsa.

Ammatillisen identiteetin luomisvaiheessa nuori alkaa sijoittaa itseään lapsuuden perheen lisäksi ympäröivään yhteiskuntaan. Identiteetti onkin kosketusta ulkoiseen sosiaaliseen maailmaan lapsuudessa muodostuneeseen sisäisen maailman lisäksi. Nuoruudessa identiteettiä muodostaessaan nuori on yhä enemmän kiinnostunut yhteiskunnasta ja nuori haluaa olla enemmän vuorovaikutuksessa yhteiskunnan kanssa. Ammatillinen identiteetti alkaa muodostua jo silloin, kun nuori suunnittelee omaa ammatillista tulevaisuuttaan. (Mulari 2013, 119.) Opiskelemaan pyrkivällä on selkiintynyt ammatillinen identiteetti silloin, jos hakutoiveet kohdistuvat harvoille aloille. Kun taas monille eri aloille hakeminen näyttyy selkiytymättömänä ammatillisena identiteettinä. Tässä ajassa ammatillisen identiteetin tulkinnan tekee hankalaksi kuitenkin se, että ammatit eivät ole enää pysyviä. (Stenström 1993, 37.)

Kouluttautuessaan ammattiin nuori syventää ammatillista identiteettiään teoreettisten oppisisältöjen ja käytännön työharjoittelujen kautta. Opiskeluaikana luodaan omaa ammatillista identiteettiä, mutta se ei synny itsestään. Ammatillisen identiteetin luominen vaatii

sitoutumista alaan ja sen tehtäviin. Opiskeluaikana nuori saa käsityksen siitä, mitä tuleva työ pitää sisällään ja miten työssä toimitaan. Jos opintojen aikana tai opintojen päätyttyä huomaa, että ala ei vastaakaan omia odotuksia eikä siten viihdy alalla on edessä uuden jonkin uuden alan etsintä. (Mulari 2013, 120.) Toisaalta moni nuorista ei enää edes haaveile samaan tapaan kuin aikaisemmin elinikäisestä ammatti-identiteetistä ja yhdestä työnantajasta. Vaan yhä enemmän nuoret haluavat kokea erilaisia työpaikkoja ja työskennellä eri työnantajille. Tämä antaa mahdollisuuden myös omien kykyjen ja osaamisen kehittämiseksi. (Perkiö & Kajanoja 2015, 278.) Yksilöllä voi olla useampi kuin yksi identiteetti työn alueella (Caza & Creary 2016, 5).

Tulevaisuuden yhteiskunnassa yksilön ammatillinen kasvu ja oman identiteetin rakentaminen käy entistä monimutkaisemmaksi. Ammatillisen identiteetin rakentaminen ei käy enää yhtä helposti, sillä ammattien elinkaaret lyhenevät ja perinteiset ammatit vähitellen katoavat. Jos nuori ei pääse heti valmistumisensa jälkeen kiinnittymään työelämään, se lisää vaikeutta rakentaa omaa ammatillista identiteettiä. (Eteläpelto 1993, 8–9.)

Työkokemuksen ja työvuosien kertyessä voidaan puhua ammattiin kasvamisesta. Oma ala kasvattaa merkitystään ja sitä kautta myös oma paikka yhteiskunnassa selkiytyy. Kun yksilö tietää ja tuntee omat rajoitteensa ja oman osaamisensa sekä hänellä on riittävästi ammattiin tarvittavia taitoja, voidaan sanoa ammatti-identiteetin syntyneen. Ammattiin katsotaan kuuluvan myös paljon muutakin kuin vain työn sisältö. Siksi ammatti-identiteetin katsotaan liittyvän myös persoonallisuuteen. (Mulari 2013, 120.) Siihen millaiseksi työntekijä ammatillisen identiteetti kehittyy, vaikuttaa etenkin työssä opittavat asiat. Monesti identiteetti on yksilölle niin itsestään selvä asia, että sitä on jopa vaikea havaita. Sen sanotaan olevan minuuden ydin. (Varila & Rekola 2003, 92–93.)

Erilaisilla koulutuksilla ja työnohjauksella on mahdollista ylläpitää ja myös uudistaa ammatillista identiteettiä. Ammatillista identiteettiä on myös mahdollista vahvistaa esimerkiksi mahdollisuudella saada tukea vaikeissa työtilanteissa tai mahdollisuudella edetä työssä. Pitkään samalla alalla työskennelleenä alan vaihtaminen saattaa tuntua erityisen vaikealta varsinkin silloin, jos on vahvasti identifioitunut ammattiinsa. Osa onkin päättänyt, ettei sitoudu niin paljon työpaikkaansa ja ammatilliseen identiteettiinsä. Tämä helpotta niin alan,

työpaikan kuin kaiken opitun muuttamista uuteen. Uuden ammatillisen identiteetin luominen saattaa viedä paljon aikaa, sillä kaikki opitut tavat, asenteet ja arvot on opeteltava uuden työpaikan mukaan. (Mulari 2013, 121.)

Identiteettityö on prosessi, johon vaikuttaa sosiaalisen ja persoonallisen välinen suhde, mikä syntyy vuorovaikutuksessa. Kyseessä on jatkuvasti muotoutuva prosessi, mihin vaikuttaa oma perhe- ja sosiaalinen tausta, psyykkinen rakenne ja elämänhistoria. Kun rakennamme kertomuksia omasta tavoiteltavasta ja toivottavasta minästä ja myös omasta kehityshistoriasta, tuotamme identiteettiämme. Voimme ajatella yksilöiden tuottamien tarinoiden olevan heidän identiteettinään. Yksilön itsensä paikantaminen omaan työhönsä kertoo hänen työidentiteettinsä merkityksen. Sitä tulisikin peilata ihmisen koko identiteettiin. Työn ja identiteetin katsotaan toimivan vastavuoroisesti, jolloin molemmat muokkaavat toisiaan. (Mahlakaarto 2010, 178.) Ihminen rakentaa omaa identiteettiään jäsentämällä maailmaa ja suhdetaan siihen tarinaa kertomalla (Viskari & Vuorikoski 2003, 57). Koska suurin osa ihmisistä viettää huomattavan osan ajastaan töissä, sillä on merkittävä vaikutus identiteettiin (Schaible 2018, 130).

Kun yksilöllä on ammatillinen identiteetti hän tietää ja tuntee resurssinsa ja rajoituksensa, hänellä on ammatin vaatimat taidot ja vastuu. Yksilö pyrkii kehittämään osaamistaan ja ominaisuuksiaan sekä hän samaistuu oman ammattiryhmänsä normeihin ja arvoihin. Ammatillinen identiteetti kehittyy sosialisoinnin seurauksena ja yksilö näkee itsensä osana yhteiskuntaa. (Stenström 1993, 38.) Ura on keskeinen piirre aikuisen identiteetin rakentamisessa. Organisaation sisäinen kulttuuri vaikuttaa ammatillisen identiteetin rakentamiseen ja sen muokkaamiseen. (du Plessis, Winterbotham, Fein, Brownlow, du Preez, McKenna, Chen, Beel & du Plessis 2020.) Ammatillinen identiteetti on yksilön kuva siitä, kuka hän on ammatillisena (Slay & Smith, 2011).

Yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa, mikä Filanderin (2006, 52–23) mukaan tarkoittaa sitä, että siirrymme kiinteistä työnkuvista ja ammatillisista identiteeteistä kohti toimenkuvattomia tehtäviä ja yhteistä työmaata. Mikä tarkoittaa myös sitä, että ammattikulttuurin edustamisen sijaan työntekijät sosiaalistuvat pikemminkin työyhteisön jäseniksi. Tulevaisuudessa arvostetaan ja tarvitaan moniosaajia, jotka jatkuvasta muutoksesta huolimatta osaavat tehdä

laaja-alaisesti kaikkia työtehtäviä. Filanderin (2006) mukaan meidän on unohdettava ajatus omasta ammatillisesta tontista ja alan omistajuudesta sekä rajatuista työtehtävistä. Ammatti-identiteetti ei muodostu yhtä vahvaksi tai se saattaa puuttua jopa kokonaan, entistä pinnallisemmassa ja hajanaisemmassa tieto- ja osaamisperustassa. Yleisosajia sitoutetaan yhä enenevässä määrin tiimeihin, työpaikkaan ja organisaation kun ennen sitouduimme ammattiin. Ammatti-identiteetit ovat täten katoamassa.

Työelämässä tapahtuu moninaisia muutoksia. Yleisesti ottaen työelämän muutoksia on pidetty myönteisinä tuoden uusia mahdollisuuksia. Henkilöstöltä uudistukset ja muutokset vaativat kuitenkin paljon, etenkin joustavuutta, itsensä kehittämistä, innovatiivisuutta ja aktiivisuutta. Työelämän muutosta voidaan kutsua työelämän ja työorganisaatioiden identiteettikriisiksi. Syrjäyttävä tilanne heidät, joilla ei ole mahdollisuutta kehittää vahvoja ja samalla joustavia työidentiteettejä. Kaiken kaikkiaan työelämän muutos on aiheuttanut työntekijöissä enenevässä määrin mielenterveysongelmien ja työkyvyttömyyseläkkeiden nousua. Stressiä aiheuttaa työntekijöissä myös jatkuva paine kehittää itseään ja opetella jatkuvasti uutta. (Mahlakaarto 2010, 176–177.)

Jatkuvat muutokset aiheuttavat myös työidentiteetin haurastumisen, mikä näyttäytyy loppuun palamisena, työn mielenkiinnon katoamisena ja syrjäytymisenä työmarkkinoilta. Henkilöstön passiivisuus ja luottamuksen puute organisaatioon ovat myös yleisiä oireita työidentiteetin heikentymisestä. Näin ollen on selvää, että myös muuttuvassa työelämässä identiteettityö on ensiarvoisen tärkeää. Sen voisi sanoa olevan jopa edellytys työssä selviytymiseen. Työntekijöitä olisikin hyvä tukea ja ohjata muuttuvassa työelämässä selviytymiseen. (Mahlakaarto 2010, 177.) Työntekijän oman ammatti-identiteetin pohdinnalle ja reflektoinnille ei jää aina siihen tarvittavaa aikaa jatkuvan kiireen ja kasvavien vaatimusten takia. Työhyvinvoinnin näkökulmasta olisi kuitenkin tärkeää, että työntekijöiden identiteettityötä tuetaan työyhteisössä. Identiteettityön tukemisen puute saattaa johtaa työntekijöiden terveysongelmiin. Kun taas työhön liittyvä positiivinen identiteetti nähdään voimavarana. (Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen 2017, 181–182.)

Yhä useammin työntekijät vaihtavat ammattia tai tehtävää, mikä aiheuttaa jatkuvan ammatillisen identiteetin rakentamisen. Näin ollen ammatillisen identiteetin rakentamisesta on

tullut koko työuran mittainen tehtävä. Jatkuvasti muuttuvassa ja kehittyvässä yhteiskunnassa yhä harvemmallalla on mahdollisuus ennustettavaan työuraan. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27.) Ennen yhdellä ammatilla selvisi koko elämän, mutta nykyään lähes jokainen joutuu elämänsä aikana miettimään enemmän kuin yhtä ammattivaihtoehtoa. Näin ollen jokainen nuori, mutta myös moni aikuinen joutuu tekemään nykypäivänä uudelleen ammatinvalintapäätöksiä. (Stenström 1993, 39.) Ajatus yhden ammatin urasta on vanhentumassa, sillä monet ihmiset kokeilevat useita ammatteja uransa aikana. Monet työntekijät tänä päivänä hankkii useita taitoja ja soveltaa niitä eri tavoin. Tämä on muuttanut ammatillisen identiteetin rakentamisprosessia. (Caza & Creary 2016, 13.)

Ihminen ei ole vain muiden säätelemä toimija, vaan jokainen rakentaa itse aktiivisesti omaa identiteettiään. Jatkuvasti muuttuvan työelämän takia on tehtävä identiteettityötä, sillä vaikiintunut identiteetti voidaan kokea sopimattomaksi tai uhkaavaksi uudessa työtilanteessa. Pitkäjänteinen identiteettityö mahdollistaa ammatillisen kasvun. (Mäkikangas ym. 2017, 181.) Ammatillisen identiteetin voi kuitenkin nähdä myös sosiaalisena identiteettinä, koska ammattiin samastuminen antaa yksilöille mahdollisuuden päästä tiettyyn yhteisöön, joka koostuu henkilöistä, joilla on yhteinen lähestymistapa tietyn tyyppiseen työhön (Van Maanen & Barley 1984).

Onko vahva ammatillinen identiteetti nykyaikana vain esteenä jatkuvasti muuttuvassa yhteiskunnassa, jossa arvostetaan ammatillista liikkuvuutta, joustavuutta, elinikäistä oppimista ja ennen kaikkea jatkuvaa uusiutumista. Kuitenkin katsotaan, että työntekijän on entistä tärkeämpää ymmärtää käsitys itsestä suhteessa työhön ja ammattiin. Työ on yhä enenevässä määrin yrittäjämäisempää, jolloin oman osaamisen tunnistaminen, markkinointi ja sen näkyväksi tekeminen on erityisen tärkeää. Menestyäkseen työelämässä on oltava tietoinen omasta ammatillisesta identiteetistä ja osaamisesta. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27.)

4. Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys

4.1. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi voidaan määritellä toisaalta yksilön, mutta myös koko työyhteisön vireydistilaksi. Työhyvinvointi on kaiken kaikkiaan ihmisten ja työyhteisön kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus kokea onnistumisen kokemuksia ja työn iloa. (Ojala & Ahonen 2003, 19.) Työhyvinvointi on kokonaisuutena moninainen, johon vaikuttavat työympäristö ja ihmisen itsensä kokema hyvinvointi. Työhyvinvointi tarkoittaa hyvin tavanomaisia asioita, kuten töiden sujumista arjessa. Työyhteisön kaikilla jäsenillä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Tyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä työpaikalla ovat kohtuullinen vaatimustaso, myönteinen vuorovaikutus ja selviytymiskeinojen riittävyys. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8–9.) Työhyvinvoinnin perusta työpaikoilla muodostuu työyhteisön ilmapiiristä, työturvallisuudesta, yksilöiden osaamisesta ja suorituskyvystä, työterveyshuollosta sekä esimiesten johtamistaidoista (Österberg 2014, 174).

Työhyvinvoinnin voidaan sanoa olevan kokonaisvaltainen ilmiö. Työhyvinvointi ei ole pelkästään työpahoinvoinnin osa-alueiden puuttumista. Virolainen puhuu teoksessaan kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, johon kuuluu fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi. Kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, joten työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti eikä vain yhteen osa-alueeseen keskittyen. (Virolainen 2012, 11.) Työhyvinvointi on tasapaino tuloksellisuuden ja organisaation kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin välillä (Rauramo 2004, 33). Kun taas Työterveyslaitoksen (Hakanen) määritelmän mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen voimin. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä työ tukee työntekijöiden ja työyhteisöjen elämäntilanteita. (Hakanen, työterveyslaitos.)

Fyysisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn fyysisiä kuormituksen ja ergonomian ratkaisuja, kuten työasentoja ja fyysisiä työolosuhteita. Työolosuhteisiin kuuluvat melu, siisteys, lämpötila ja työvälineet. Psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluvat muun muassa työilmapiiri, työpaineet ja työn stressaavuus. Tämä hyvinvoinnin osa-alue korostuu etenkin asiantuntija-tehtävissä ja psyykkinen pahoinvointi on yleistynyt ilmiö. Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa mahdollisuutta sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Tähän liittyy vahvasti myös työpaikan ilmapiiri. Kun taas henkiseen hyvinvointiin liittyy työkavereiden kohtaaminen, asiakkaiden kohtelu ja yhteistyön sujuminen. Nämä näkyvät työyhteisössä iloisuutena ja arvostuksena sekä asiakkaista ja työkavereista välittämisenä. (Virolainen 2012, 17–26.) Työhyvinvointi voidaan käsittää myös ihmisen fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena kuntona (Österberg 2014, 174).

Arkikielellä ilmaistuna työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työssä jaksamista ja työssä viihtymistä (Mäkikangas & Hakanen 2017, 104). Työhyvinvoinnin käsite ei ole yksiselitteinen, vaan se on sidonnainen kulttuuriin ja aikaan. Työhyvinvoinnin käsitteen määrittelyyn vaikuttaa se, keneltä kysytään. Kuitenkin työn ollessa mielekästä ja sujuvaa turvallisessa ja työuraa tukevassa ympäristössä tuottaa se työhyvinvointia. (Virtanen & Sinokki 2014, 28–30.) Kun taas Laine (2015, 34) vie hyvinvoinnin käsitteen historian työkykyperinteeseen, psykologiatieteen, stressitutkimukseen ja yksilöpatologiaan, kuten työuupumukseen ja muihin työperäisten ongelmien perinteisiin. Viimeaikaisten määrittelyjen mukaan työhyvinvoinnin käsite yhdistetään yksilön subjektiivisen hyvinvoinnin kokemuksen ja sitä tarkastellaan kuten hyvinvointikäsitystä muutoinkin. Työhyvinvointi on yksilön työssä jaksamista, innostumista, motivoitumista ja tehtävien kokonaishallintaa (Salojärvi 2006, 56).

Työhyvinvoinnin kokeminen on hyvin yksilöllistä. Samoissa työtehtävissä työskentelevien työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemukset voivat olla hyvinkin erilaisia. Syitä hyvinvoinnin kokemuksen eroihin voivat olla niin sanotut yksilöön liittyvät taustatekijät, kuten ikä, koulutus, perhetilanne tai sukupuoli. Tai syyt voivat liittyä organisaation, kuten epäoikeudenmukaiseen johtamiseen. Myös työntekijöiden persoonallisuustekijät voivat vaikuttaa työhyvinvoinnin yksilöllisiin kokemuksiin. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 75.) Työhyvinvoinnin johtaminen on hyvin toteutuessaan yksilöllistä. Mutta jokaisen työntekijän on kuitenkin

huolehdittava itsestään työuran eri vaiheissa. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 121.) Työhyvinvoinnin kokeminen erilaisena voi johtua esimerkiksi erilaisista elämäntilanteista, voimavaroista, työn vaatimuksista tai erilaisista persoonallisuuden ominaisuuksista (Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen 2017, 169).

Työn hallinnan tunne on yksi työhyvinvoinnin tärkeimpiä asioita. Hallinnan tunteella tarkoitetaan sitä, miten paljon työntekijä pystyy itse vaikuttamaan työtehtäviinsä tai työtahtiinsa. (Manka & Manka 2016, 28.) Työasiat heijastuvat usein yksityiselämään ja toisin päin, joten niin yksilöltä, työyhteisöltä kuin työnantajaltakin tarvitaan molemmin puolin joustavuutta työhyvinvoinnin turvaamiseksi (Rauramo 2004, 27). Työn ja vapaa-ajan tasapaino on hyvinvoinnin salaisuus (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8). Työelämä vaikuttaa merkittävästi henkilöstön hyvinvointiin, mutta koettua hyvinvointia ei voida tarkastella ottamatta huomioon työelämän ulkopuolisten tekijöiden merkitystä (Laine 2015, 35). Myös ihmisen persoonallisuus on yhteydessä työhyvinvoinnin kokemiseen (Mäkikangas ym. 2017, 182).

Useasti työhyvinvointia tarkasteltaessa pahoinvointi saa siinä keskeisen roolin. Työhyvinvoinnista puhuttaessa otetaan usein näkökulmaksi stressi tai uupumus. Kun taas pahoinvoinnin, kuten stressin tai uupumuksen puuttuminen tarkoittaa hyvinvointia. Enenevässä määrin viime aikoina on kuitenkin ajateltu niin, että työhyvinvointi voi olla muutakin kuin pelkästään oireiden puuttumista. (Kinnunen & Feldt 2005, 13.) Viime vuosikymmeninä vallinneen yksilönäkökulman johdosta työhyvinvointiongelmien syitä on usein etsitty ainoastaan yksilöstä, mutta viimeaikainen tutkimus on tuonut esiin työn ja työprosessin merkityksen, vuorovaikutussuhteen organisaation ja yhteiskunnan välillä sekä organisaation sosiaalisen ympäristön ja johtamisen kysymykset. (Laine 2015, 34.)

Tietotyön merkityksen kasvu on ollut viime aikoina vahvaa, sillä jo yli puolet kaikista suomalaisista ammatissa toimivissa lukeutuu tietotyöläisiksi. Tietotyöläiseksi luetaan he, jotka työskentelevät symbolien kanssa konkreettisten aineiden sijaan lisäksi tietotyöläinen hyödyntää työssään tieto- ja viestintäteknikkaa tietoja yhdistelemällä ja uutta tietoa luomalla. Tietotyöhön kohdistuvien tutkimusten mukaan tietotyössä henkinen kuormitus korostuu. Työ on henkisesti raskasta, työ on itsenäistä, mutta myös tiukasti kontrolloitua, aikapaineet ovat kovia sekä tietotyö vaatii jatkuvasti uuden oppimista. Työssä jaksamiseen ei ole aikaisemmin

kiinnitetty tarpeeksi huomiota, sillä tietotyöläiset ovat olleet nuoria. Menestyksen kannalta mitä tietointensiivisempää työ on, sitä merkittävämpää työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat. Työhyvinvoinnin merkitys korostuu myös tietotyöläisten vanhetessa, jolloin hektisen työn seuraukset alkavat näkyä. (Ojala & Ahonen 2003, 38–42.) Puhutaan tietotyön tuomista rasituksista ja etenkin tietotyön henkisestä rasittavuudesta. Henkistä rasittavuutta aiheuttaa muun muassa tietotyön leviäminen vapaa-ajalle, työmäärän vaikea hallittavuus ja tietomäärien vaikea hallinta. (Viitala 2007, 225.)

Menestyvän yrityksen on pärjättävä niin tuote- ja palvelumarkkinoilla kuin työmarkkinoilla. Näihin kilpailukykytekijöihin voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin kautta. Kun työhyvinvoinnista huolehditaan yrityksissä niin sairauspoissaolot vähenevät, työkyvyttömyys ja tapaturmakustannukset pienenee mikä parantaa kustannustehokkuutta. Motivaatio, työtyytyväisyys ja työyhteisön ilmapiiri paranee ja siten myös palvelun taso paranee. Se myös mahdollistaa innovaatioiden syntymisen, kun oppiminen ja osaaminen paranee. Työhyvinvoinnista huolehtiminen myös sitouttaa ja innostaa henkilöstöä, mikä pitää myös yritystä haluttuna työpaikkana. (Ojala & Ahonen 2003, 49.) Ainoastaan hyvinvoiva henkilöstö pystyy toimimaan tehokkaasti, oppimaan uutta, kehittymään ja kehittämään uusia innovaatioita (Viitala 2007, 212). Koko Suomen kansantaloutta ja hyvinvointiyhteiskuntaamme ajatellen työhyvinvoinnin ja työkykyisen työvoiman merkitys on valtava (Virtanen & Sinokki 2014, 143).

Työhyvinvoinnin puute organisaatioissa lisää niiden kustannuksia. Sairauspoissaolojen suuret kustannukset vaikuttavat heikentävästi organisaatioiden kannattavuuteen. Karsimalla sairauspoissaoloja organisaatiot pystyvät lisäämään tuottavan työn määrää. Se miten sairauspoissaoloja karsitaan ei ole yhden tekevää. Panostamalla nimenomaan terveyteen vaikuttaviin toimenpiteisiin organisaatio hyötyy siitä myös pitkällä aikavälillä. Kun taas panostamalla esimerkiksi taloudellisesti läsnäoloa lisääviin tekijöihin saatetaan heikentää henkilöstön pitkän aikavälin terveyttä, jolloin elinikäinen tuottavuus saattaa heiketä. (Ojala & Ahonen 2003, 36.) Organisaatioiden taloudellisen menestymisen ja henkilöstön hyvinvoinnin välillä on katsottu olevan myönteinen yhteys (Rauramo 2004, 29). Myös Österbergin (2014, 174) mukaan yrityksen menestyminen on riippuvainen työntekijöiden hyvinvoinnista.

Työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin ei pitäisi olla keino tai väline tuloksiin, vaan niiden pitäisi olla tulos sellaisenaan (Vanhala & Kotila 2006, 77).

Työhyvinvointi on työpaikalla kaikkien vastuulla. Jokaisen työntekijän tulee huolehtia omasta, mutta myös muiden jaksamisesta. (Österberg 2014, 181.) Myös Vesterisen (2006, 30) mukaan työhyvinvointitoiminta kohdistuu koko henkilöstöön työpaikoilla. Koko työyhteisön vastuulla on työtehtävien suorittaminen ja hyvä taloudellinen tulos kuin myös koko työryhmän onnistuminen. Hyvinvoiva työyhteisö voi hyvin, pysyy terveenä ja pystyvät tekemään myös hyviä tuloksia. (Österberg 2014, 182.) Myös yksilöillä on vastuunsa osaamisestaan ja jaksamisestaan. Vaikkakin myös johtajien ja organisaatioiden keskeisimpiä asioita on kehittää työntekijöiden osaamista ja samalla myös edesauttaa heidän hyvinvointiaan ja jaksamistaan. Täten organisaatiossa osaamisen ja hyvinvoinnin vastuu on kaikilla. (Salojärvi 2006, 49.)

Kun organisaatiossa edistetään työntekijöiden osaamista ja työhyvinvointia se vaikuttaa positiivisesti innovaatioprosesseihin ja sitä kautta myös kilpailukykyyn tulevaisuudessa (Salojärvi 2006, 49). Organisaatioiden menestyksen, työntekijöiden elämänlaadun ja terveyden kannalta on ensiarvoisen tärkeää se, miten työntekijät voivat työpaikalla. Työntekijöiden energisyys, omistautumiskyky ja keskittyneisyys vaikuttaa myös siihen, miten tuottavia ja innovatiivisia he ovat. Organisaatioissa tulisikin näin ollen pyrkiä tavoittelemaan työntekijöiden työn imua. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 120.) Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden katsotaan molempien vaikuttavan myönteisesti toisiinsa. Työhyvinvointi parantaa tuottavuutta ja tuottavuus työhyvinvointia. (Virtanen & Sinokki 2014, 140.)

Johtaminen vaikuttaa oleellisesti työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta esimiehet ovat siinä avainasemassa. Heidän vastuualueisiinsa kuuluvat työntekijöiden henkisistä ja aineellisista toimintaedellytyksistä vastaaminen. Myös arvot ovat tärkeä osa johtamisen kokonaisuutta. (Wink 2006, 140.) Karppanen (2006, 161) toteaa myös esimiehillä olevan raskas vastuu työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisessa, sillä viime kädessä jää esimiehen harteille huolehtia yksittäisten työyhteisöjen jäsenten hyvinvoinnista. Useiden työpaikkojen esimiehillä ei ole riittävästi valmiuksia työhyvinvointivastuuseen. Esimiehet

tarvitsisivatkin lisää osaamista työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. (Manka & Manka 2016, 227.)

Ymmärrys työstä saatavasta hyvinvoinnista on vahvasti yhteydessä organisaatiossa kulloinkin harjoitettuun johtamiseen. Eri vuosikymmeninä on ollut erilaiset käsitykset siitä, miten on mahdollista vaikuttaa ihmisten motivointiin, innostamiseen, sitoutumiseen ja ohjaamiseen. Myös työssä viihtyminen, hyvinvointi ja työssä jaksaminen on nähty ja tulkittu vuosikymmeninä eri tavoin. Kuitenkin viime aikoina ymmärrys työn merkityksestä hyvinvoinnin tuottajana on lisääntynyt. (Virtanen & Sinokki 2014, 96.) Työhyvinvointi vaatii organisaatioissa järjestelmällistä johtamista, se ei synny itsestään. Se vaatii suunnittelua, arviointia ja toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi. Työhyvinvoinnille voi myös asettaa tavoitteet, joiden toteutumista seurataan osana organisaation strategiatyötä. Hyvinvoivan organisaation piirteitä ovat joustavuus, tavoitteellisuus, turvallisuus ja itsensä kehittäminen. (Manka & Manka 2016, 80.)

Myös esimiestyöllä ja sen laadulla on huomattava vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Huonosti johdetussa työyhteisössä sairauspoissaoloja on enemmän kuin hyvin johdetussa. Näin ollen tuloksellisuus on parempi hyvin johdetuissa työyhteisöissä kuin huonosti johdetuissa työyhteisöissä. (Lumijärvi & Nokelainen 2006, 138.) Johtamisen lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa työolosuhteet, työn sisältö, henkilön osaaminen ja omat elämäntavat sekä työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet. Johtamisella voidaan kuitenkin vaikuttaa kaikkiin näihin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. (Juuti & Vuorela 2015, 23.) Myös esimiestyötä kehittämällä voidaan korjata ja ennaltaehkäistä monia työhyvinvoinnin ongelmia (Viitala 2007, 232).

4.2. Työpahoinvointi

Työpahoinvointi voi ilmetä yksilöillä monilla eri tavoilla, joista muutamia yleisimpiä ovat työstressi, työuupumus ja työssä jaksamisen heikentyminen. Työstressi voi pitkään jatkuaan altistaa muille sairauksille, kuten sydän- ja verisuonisairauksiin. Hyvin keskeisenä riskitekijänä työperäisessä stressissä pidetään vähäistä palautumista. Autonomisen hermoston

sympaattisen osan tulisi palautua ja siten päästää hermoston parasympaattinen osa rentouttamaan elimistön tilaa. Hermoston sympaattinen osa sopeutuu stressitilanteeseen, mutta pitkään jatkuessa stressitila rasittaa elimistöä ja on siten haitallista. Ratkaisevassa roolissa on se, miten hyvin yksilöt pystyvät rentoutumaan ja irtautumaan työstään lomilla ja vapaa-aikana, ja siten säästymään stressin haitallisilta seurauksilta. (Kinnunen & Feldt 2005, 35.) Yrityksessä henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin tilaa arvioitaessa yksi tärkeä mittari onkin sairauspoissaolot (Viitala 2007, 212).

Työntekijöiden tietoisuus omasta roolistaan ja työnsä päämääristä on tärkeää ja niistä on pidettävä huolta myös organisaation muutosten aikana. Jos työntekijät tulevat näistä epätietoisiksi se saattaa aiheuttaa sitoutumattomuutta ja työssä jaksaminen vaikeutuu. (Österberg 2014, 174–175.) Österbergin (2014, 176) mukaan syitä huonoon ilmapiiriin ja henkisen väkivallan kokemusten taustalla ovat usein työyhteisön huono ilmapiiri, huonot vaikutusmahdollisuudet, tiedonkulun puutteet ja tyytymättömyys esimiestyöhön. Nämä kaikki vaikuttavat heikentävästi työntekijöiden hyvinvointiin, mutta myös yrityksen talouteen.

Yksi työpahoinvoinnin oire on työuupumus. Yleisesti määriteltynä työuupumuksessa on kyse epätasapainosta ympäristön vaatimusten ja yksilön voimavarojen tai ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien ja yksilön odotuksien kanssa. Työuupumus alkaa usein yksilön ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta. (Kinnunen & Hättinen 2005, 38–39.) Työuupumus nähdään yhtenä työhön liittyvänä negatiivisena tunnetilana. Työuupumus on seurausta pitkittyneestä stressistä. Työuupumus muodostuu uupumuksellisesta väsymyksestä, kyynisyydestä ja ammatillisen itsetunnon laskusta. Oireet voivat esiintyä erikseen, mutta kaikkea kolmea oiretta yhtäaikaisesti ja runsaasti kokeva henkilö oirehtii vakavasta työuupumuksesta. Työuupumusta kuvataan niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin huomattavana ongelmana. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 106–107.)

Työuupumus saattaa oirehtia unihäiriöinä, keskittymisvaikeutena, päänsärkynä tai tunneilahteluina. Myös masennus, ahdistuneisuushäiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat liitetty työuupumukseen. Työuupumuksen oireet saattavat näyttäytyä ensimmäisenä yksityiselämässä ja kotona, missä uupunut henkilö ei jaksaa työpäivän jälkeen enää huolehtia itsestä eikä läheisistään. Ennen kuin työuupumus havaitaan työpaikalla, se saattaa olla jo hyvin

vakavaa. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 117.) Työuupumuksen ja muiden kielteisten tunnetilojen aikainen tunnistaminen ja niihin puuttuminen on tärkeää, jotta työtä voidaan räätälöidä eri tunnetiloja helpottamaan (Mäkikangas & Hakanen 2017, 120).

Terveysongelmien välttämiseksi olisi hyvä panostaa työstä palautumiseen. Työstressistä aiheutuneet kielteiset vaikutukset yksilöön ja hänen elimistöönsä on tarkoitus korjata työstä palautumisen avulla. Lisääntynyt väsymys ja stressitason kohoaminen voivat olla tällaisia kielteisiä vaikutuksia, jotka pyritään palauttamaan kuormitusta edeltävälle tasolle työstä palautumisen keinoin. Kun työn vaatimustekijät eivät enää vaikuta, on työstä palautuminen mahdollista käynnistyä. Mikäli työstä palautuminen ei ole riittävää, joutuu seuraavana päivänä aloittamaan työpäivän kuormittuneena, mikä vaatii työntekijältä enemmän ponnisteluja selvitäkseen työpäivästä. (Kinnunen 2017, 128.) Työstä palautumista voi tapahtua vaikkapa työpäivän aikana pidettävillä tauoilla tai työpäivän jälkeisellä vapaa-ajalla (Kinnunen 2017, 142).

Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisella kuntoutusmuodolla on nähty olevan myönteisiä yhteyksiä vähäisiin poissaoloihin, työhyvinvointiin, työssä suoriutumiseen ja uuden oppimiseen. Kuntoutusmenetelmillä on katsottu olevan merkittäviä vaikutuksia työuupumukseen ja siihen liittyviin psykologisiin oireisiin. Menetelmien avulla keskitytään psykologisten hyvinvointitaitojen lisäämiseen ja ne tarjoavat vaihtoehtoja muiden käytössä olevien kuntoutusmallien oheen. (Lappalainen, Lappalainen, Puolakanaho, Salonen & Hyvönen 2017, 238–239.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtuu yhteistyössä sisäisten ja ulkoisten tekijöiden kesken. Sisäisillä toimijoilla tarkoitetaan esimiehiä, yritysjohtoa, työterveyshuoltoa, henkilöstöhallintoa, työsuojelutoimikuntaa, yhteistoimintaorganisaatiota ja työyhteisöjä sekä niiden työntekijöitä. Kehittämisen ja työhyvinvoinnin mittaamisen tueksi voidaan tarvita eri asiantuntijapalveluiden tuottajia. (Rauramo 2004, 37.) Virolainen (2012, 134) kääntyy työhyvinvoinnin kehittämisessä johdon sitoutumisen puoleen. Hänen mukaansa yrityksen johto luo työhyvinvoinnin kehittämisessä innostuneisuutta ja samalla viestii toimillaan asian tärkeydestä. Johto myös päättää resursoinneista ja hyväksyy kehitystoimenpiteet. Kaiken kaikkiaan esimiesten ja johdon vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin on erittäin merkittävä.

Minkä tahansa muutostyön on hyvä aloittaa ajatustyöllä. Ajatustyö alkaa niiden ajattelu- ja toimintatapojen tunnistamisella mistä meidän on luovuttava. Ajattelun muuttaminen vie aikaa, mutta on vapauduttava vanhoista ajatuksista ja tunteista, jotta ajatustyö uusien asioiden ratkaisemiseksi voi alkaa. Muutostyön edetessä ajatustyöstä siirrytään tekoihin ja käytännön kokeilujen kautta totutellaan tulevaan. Näin muutostyö alkaa vähitellen juurtumaan käytännöksi. (Jabe 2010, 216–217.)

Työelämän ja maailman jatkuvat muutokset aiheuttavat työhyvinvoinnin kehittämislle uudenlaisia haasteita. Työn henkiseen kuormittavuuteen liittyvät tekijät ovat nousseet yhä enenevässä määrin muiden haasteiden rinnalle. Aika ajoin ilmeneviä ristiriitoja ja kiireen kokemuksia emme voi nopeasti muuttuvassa työelämässä välttää. Siten työpaikoilla on vaalittava hyvinvoinnin säilyttämisen kannalta tärkeitä elementtejä, kuten työn ja toiminnan kehittämistä, ongelmanratkaisu- ja stressinhallintakeinoja. (Rauramo 2004, 37.) Työhyvinvoinnin tärkeys korostuu yhä entisestään, kun väestön ikääntymisen vuoksi ihmiset pitää saada viihtymään ja jaksamaan työpaikoilla entistä pidempään. Muuten tulevaisuudessa työvoimapula uhkaa organisaatioiden kilpailukykyä. Myös laissa on säädöksiä, joiden pyrkimyksenä on pidentää ihmisten työvuosia. (Ojala & Ahonen 2003, 25.)

Onkin mietittävä sitä, millä keinoilla työvoimaa saadaan pidettyä mahdollisimman kauan työelämässä ja myöskin sitä, millä saadaan houkutelua nuoria osaajia yritykseen ja miten heidät saa ennen kaikkea jäämään yritykseen. Myös nuorista osaajista käydään kilpailua samalla, kun työntekijöitä siirtyy eläkkeelle. Ikääntyvien kohdalla töitä suunniteltaessa tulee ottaa huomioon erityisesti heidän muuttunut työkyky ja työnteon nopeus. Työtehtävät, jotka vaativat nopeaa uuden tiedon omaksumista tai ovat fyysisesti rankkoja eivät palvele heidän etuaan. Nuoret taas arvostavat työpaikoilla muun muassa työpaikan ilmapiiriä, osaavia työtovereita ja mahdollisuutta tehdä omaa juttua, mitkä samalla vaikuttavat nuorten valintaan siitä, missä yrityksessä he haluavat työskennellä. Jos organisaatiot haluavat houkutelua niin uusia kuin vanhoja osaajia työpaikalle, täytyy organisaation vastata heidän odotuksiinsa ja arvoihinsa. (Ojala & Ahonen 2003, 30–34.) Työhyvinvointiin panostaminen maksaakin itsensä 10–20 kertaisena takaisin, mikä työhyvinvointiin on sijoitettu. Näin ollen henkilöstön

hyvinvoinnilla ja taloudellisessa menestyksellä yrityksessä on selkeä yhteys. Työhyvinvointiin panostamisella luodaan yrityksessä tuloskehitystä. (Ojala & Ahonen 2003, 51.)

Työpaikoilla olisikin hyvä tarjota erilaisia kanavia avun ja tuen saamiseksi tilanteesta riippumatta. Vaikka organisaatiot ja yhteiskunta tukee työntekijöiden hyvinvointia koko työuran ajan, on vastuu sen käytännön toteutumisesta kuitenkin yksilöllä itsellään. On itse omalta osaltaan huolehdittava omista elämäntavoistaan ja haettava ajoissa apua ongelmiin. On myös hyvä välillä pohtia sitä, mitä on itse valmis tekemään organisaation ja työyhteisön hyväksi. (Rauramo 2004, 38.) Vastuu huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista, terveydestä ja elämäntavoista on työntekijöillä itsellään, mutta myös työterveyshuollolla ja esimiehillä on omat vastualueensa henkilöstön terveydestä huolehtimisessa (Jabe 2010, 189). Lainsäädäntö asettaa organisaatioille vaatimuksia työhyvinvoinnin hoitamiseen liittyen. Lakisääteiset työhyvinvointiin liittyvät asiat tulisivatkin olla jo kaikilla työpaikoilla toiminnassa. (Ojala & Ahonen 2003, 27.)

Usein ajatellaan työvoimakustannukset ja niihin liittyvät koulutus- ja kehityskustannukset pelkäksi menoeräksi. Kun taas aineellisiin asioihin investoiminen, kuten erilaisiin koneisiin ja laitteisiin nähdään kilpailutekijänä ja niiden odotetaan kasvattavan myös kilpailuetua. Samalla tavalla myös osaamiseen ja henkilöstön hyvinvointiin panostaminen pitäisi katsoa investointina eikä pelkkänä menoeränä. Näin ollen aineellinen varallisuus on rinnastettavissa aineettomaan varallisuuteen. (Ojala & Ahonen 2003, 69.)

Näkeekö yrityksen johto sitten henkilöstön kehittämistoimenpiteet kulueränä vain investointina. Kun henkilöstön kehittämistoimenpiteet nähdään investointina yrityksen johto odottaa pitkällä tähtäimellä tapahtuvia positiivisia seurauksia. Jos taas kehittämistoimenpiteet ajatellaan yrityksessä kulueränä, suhtaudutaan kehittämistoimenpiteisiin negatiivisesti ajatellen kulujen lisääntymistä. Usein kehittämistoimenpiteet kaatuvatkin siihen, että ne nähdään positiivisten seurausten sijaan kulueränä. Kun työhyvinvoinnin kehittäminen tulisi nähdä yrityksissä investointeina. (Virolainen 2012, 134–135.) Työhyvinvointiin panostaminen on yhteydessä kilpailukyvyyn kehittämiseen ja sen vahvistamiseen (Virtanen & Sinokki 2014, 32). Monesti työnantajien panos henkilöstön kehittämiseen saatetaan ajatella eräänlaisena takeena siitä, että työntekijä ja hänen osaamisensa ajatellaan tarpeelliseksi yrityksessä myös

tulevaisuutta ajatellen. Esimerkiksi työnantajan kustantama koulutus antaa signaalin työntekijöiden jatkosta organisaatiossa myös tulevaisuudessa. (Salojärvi 2006, 52.)

Työhyvinvoinnin kehittämisprosessi tulisi nähdä koko organisaatiota koskevaksi, suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi. Jatkuvalla henkilöstön hyvinvointiin panostamisella projektiluontoisten hankkeiden sijaan on kauas kantoisempia vaikutuksia koko henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Kehittämisprosesseissa on hyvä keskittyä yhteen prosessiin kerrallaan, jotta siitä saa kaiken irti eikä prosessi jäisi vain pintapuoliseksi. Kehittämisprosesseille on myös hyvä varata kunnolla aikaa, sillä uusien asioiden jalkauttaminen vie aikaa ennen kuin siitä tulee rutiininomaista. (Virolainen 2012, 135) Hyvinvointi on koko henkilöstön vastuulla, eikä vastuu hyvinvoinnista ole ainoastaan esimiehellä (Jabe 2010, 210). Esimies ja työyhteisön jäsenet vastaavat viime kädessä työyhteisönsä kehittämisestä (Elo & Feldt 2005, 319).

Lähtökohtana työhyvinvoinnin kehittämisessä on ihmisen niin henkinen, fyysinen kuin sosiaalinenkin hyvinvointi. Parhaimmillaan hyvinvoivan ja terveen ihmisen työpanos johtaa suoritukseen, jotka edistävät organisaatiota, asiakkaita ja häntä itseään. (Juuti & Vuorela 2015, 85.) Työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtuu yhteistyössä henkilöstön, johdon ja henkilöstöasiantuntijan kanssa. Jokaisen työntekijän tulee kantaa vastuu työpaikan työhyvinvoinnista, sillä työhyvinvointia ei lisätä ja ylläpidetä vain ohjatusti ylhäältä käsin. (Österberg 2014, 181.)

4.3. Työtyytyväisyys

Lämsä ja Hautala (2004, 84) puhuvat teoksessaan Herzbergin (1959) mallista, jossa he jakavat työmotivaation sisältöön vaikuttavat tekijät tyytyväisyys ja tyytymättömyystekijöihin. Tyytyväisyyttä tuottavia asioita kutsutaan motivaatiotekijöiksi ja tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä hygieniehtekijöiksi. Motivaatiotekijät liittyvät itse työhön ja ne lisäävät työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Kun taas hygieniehtekijät liittyvät työympäristöön ja ne lisäävät tyytymättömyyttä. Teorian mukaan motivaatiotekijät vaikuttavat työtyytyväisyyteen, joten niihin vaikuttamalla voidaan lisätä motivaatiota. Kun taas hygieniehtekijät eivät hyvin

järjestyneinä lisää tyytyväisyyttä, vaan tilanne on tällöin neutraali. Jos kuitenkin halutaan poistaa tyytymättömyyttä, on vaikutettava hygieniatekijöihin. Jos työntekijä kokee hygieniatekijät kehnoiksi, se synnyttää tyytymättömyyttä ja heikentää motivaatiota.

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan sitä, miten paljon työntekijät pitävät tai eivät pidä työstään. Työtyytyväisyys on yksilöiden myönteinen asenne työtä kohtaan, jossa korostuvat tunneperäiset osa-alueet. Yksilöt tekevät työtä näin ollen myös saavuttaakseen työlleen asettamat tavoitteet. Yksilötasolla työtyytyväisyys näyttäytyy organisaatioon sitoutuneisuutena ja stressioireiden vähäisyytenä. Kun taas organisaatiotasolla se näyttäytyy organisaation tehokkuutena ja poissaolojen vähyytenä. Työtyytyväisyyden ja yksilön persoonallisuuden piirteiden välillä nähdään olevan yhteys. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 59–63.) Myös Mäkikankaan ja Hakasen (2017, 113) mukaan työtyytyväisyys kuvaa sitä, missä määrin työntekijät pitävät tai eivät pidä työstään. Nykyään työtyytyväisyys määritellään myös siten, että se on moniulotteinen työhön kohdistuva positiivinen asenne, jossa korostuvat etenkin tunneperäiset tekijät.

Työtyytyväisyys on työssä subjektiivisesti koetun sopeutumisen aste, joka kuvaa henkilön asettamia vaatimuksia ja toiveita työlleen ja hänen todellisuudessa havaitsemien työkokemusten vastaavuutta. Mahdollisuudet työntekijän tarpeiden tyydyttämiseen työssä sekä miten hyväksi hän kokee työnsä, työympäristönsä, palkkansa ja vaikutusmahdollisuutensa vaikuttaa henkilön työtyytyväisyyteen. Yksinkertaistettuna työtyytyväisyyden voidaan ajatella työssä viihtymiseksi. (Lumijärvi & Nokelainen 2006, 139.)

Työtyytyväisyyteen ilmiönä liittyy kuitenkin vielä monia epäselvyyksiä. Esimerkiksi ajatus siitä, että tyytymätön tekijä on organisaation kannalta huono ja tyytyväinen työntekijä hyvä, ei pidä paikkaansa. Työtyytyväisyys ei aina vaikuta työsuoritukseen. Työtyytyväisyys saattaa olla myös onnistuneen tapahtuman seuraus, eikä aina onnistuneen tapahtuman ensisijainen aiheuttaja. Kun työntekijä kokee työn vastaavan hänen vaatimuksiaan, voidaan nähdä syntyvän työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa pitkälti se, mitkä ovat henkilön odotukset organisaatiolta ja mitä hän todellisuudessa kokee siltä saavansa. (Lumijärvi & Nokelainen 2006, 139.) Rauramon (2004, 26) mukaan organisaation tehokkuuteen osaamisen ohella vaikuttaa henkilöstön työtyytyväisyys. Mitä tyytyväisempiä olemme työhömme sitä

sitoutuneempia, tuottavampia, auttavaisempia ja palvelualttiimpia olemme (Virtanen & Sinokki 2014, 31).

Kankaanranta (2011, 168) tarkastelee artikkelissaan poliisien työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista. Tulosten mukaan työtyytyväisyyteen on syytä kiinnittää organisaatioissa huomiota, sillä työtyytyväisyys ratkaisee esimerkiksi silloin, kun työntekijä pohtii työuransa jatkoa. Tulevaisuudessa työvoima tulee olemaan yksi keskeisistä kilpailutekijöistä, sillä väestön ikääntyessä myös poliisissa henkilöstö ikääntyy. Tällöin työtyytyväisyystekijät ja -tyytymättömyystekijät ovat ratkaisevassa asemassa siinä, kenen palveluksessa työntekijät haluavat työskennellä tai haluavatko he ylipäättään jatkaa samalla uralla. Työtyytyväisyyden on katsottu olevan yhteydessä myös työn tuottavuuden kanssa. Lisääntynyt työtyytyväisyys on nähty vähentävän työstä poissaoloja.

Tutkimuksen mukaan myös sitoutuneisuus poliisissa on hyvällä tasolla. Sitoutuneita ollaan niin työhön kuin työyhteisöönkin. Myös työtehtävät koetaan mielekkäiksi. (Kankaanranta 2011, 161.) Mielenkiintoisena havaintona huomattiin, että alle 30-vuotiaiden sitoutuminen oli korkein, kun taas iän myötä sitoutuminen alkoi laskea. Kuitenkin 50 ikävuoden jälkeen sitoutumisessa huomattiin notkahdus ylöspäin. Näin ollen poliisin ammatti poikkeaa siinä mielessä muista, että poliisin ammatissa työhön sitoutumisen katsottiin vähenevän iän myötä. Kun taas muissa ammateissa sitoutuminen on kasvanut pääsääntöisesti iän myötä. Sitoutuneimpia työhönsä poliisissa olivat päälliköt ja apulaispäälliköt, kun taas miehistön ja vartioiden sitoutuminen työhönsä nähtiin matalimpana. (Kankaanranta 2011, 163.) Työtyytyväisyyden on jo pitkään osoitettu liittyvän vahvasti organisaation sitoutumiseen (Choi, Tung Au, Tung Wai Hui, Leung, Chiu, Yang 2020).

Tyytymättömyimpiä oltiin palkkaukseen verrattuna työn asettamaan vaativuuteen. Myös tiedon kulkuun sekä asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon oltiin tyytymättömiä. Tyytyväisimpiä oltiin työpaikan varmuuteen ja poliisi koettiin varmana työnantajana. Oikeudenmukaiseen ja inhimilliseen kohteluun sekä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla oltiin myös tyytyväisiä. (Kankaanranta 2011, 164.) Tyytyväisyseroja oli myös virkasuhteiden pituuksissa, sillä tyytyväisempiä työhönsä olivat määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevat kuin vakituisessa työ- tai virkasuhteessa olevat (Kankaanranta 2011, 166).

Viegas ja Henriques (2020) tutkivat työstressin, työ- ja perhekonfliktien ja työtyytyväisyyden suhdetta poliisiviranomaisten keskuudessa. Tutkimushenkilöinä olivat poliisiviranomaiset Goan alueelta Intiasta. Heidän mukaansa työtyytyväisyys tarkoittaa suhtautumista työhön. Jos negatiivisten tunteiden toistuminen on huomattavampaa kuin positiivisten tunteiden, silloin työtyytyväisyys on heikkoa. Työtyytyväisyys on olennaista työntekijöiden fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin kannalta. Työtyytyväisyyden peruspiirteitä ovat muun muassa arvostus, edut, työolot, organisaation menettelytavat ja toimintaperiaatteet, ylennysmahdollisuudet, palkkaus ja työturvallisuus.

Tutkimuksen mukaan poliisiviranomaisten työstressi vaikuttaa kielteisesti työtyytyväisyyteen. Näin ollen mitä korkeampi työstressi on, sitä alhaisempi on työtyytyväisyys ja päinvastoin. Korkeampi työtyytyväisyys on yhteydessä parempaan työsuoritukseen. Mitä tyytyväisempiä poliisit ovat työhönsä, sitä vähemmän he todennäköisesti stressaantuvat. Myös korkeampi työtyytyväisyys johtaa pienempiin työ- ja perhekonflikteihin ja päinvastoin. Tutkimuksessa huomattiin myös, että mitä korkeampi työstressi on, sitä suurempi on työ- ja perhekonfliktien määrä ja päinvastoin. (Viegas & Henriques 2020.)

Australiassa valtion poliisilaitoksen osastoilla tehdyn tutkimuksen mukaan organisaatiotuen ja työtyytyväisyyden välillä oli positiivinen suhde. Organisaatiomuutosten vaikeus johti alhaisempaan työtyytyväisyyteen ja korkeampaan työstressiin. Pitkät työajat johtivat lisääntyneeseen työstressiin, mutta se ei johtanut työtyytyväisyyden vähenemiseen. Kun taas vuoro-työ johti työtyytyväisyyden heikkenemiseen, mutta se ei johtanut työstressin syntymiseen. (Davey, Obst & Sheehan 2001, 29.) Kun taas Kiinassa tehdyn tutkimuksen mukaan, jossa tutkittiin poliisien työtyytyväisyyttä, työn vaihtelevuus oli ainoa muuttuja, jonka havaittiin vaikuttavan merkittävästi poliisin työtyytyväisyyteen. Kun taas työstressillä todettiin olevan negatiivisia vaikutuksia työtyytyväisyyteen. (Chen 2018, 908.)

Ahmadin, Islamin ja Saleemin (2019, 201–203) tutkimuksessa todettiin, että tyytyväiset ja ammattiinsa sitoutuneet poliisit jättävät harvemmin työpaikkansa. Kun taas tyytymättömät ja vähemmän sitoutuneimmat työntekijät etsivät aina vaihtoehtoisia työmahdollisuuksia ja löytäessään yrittävät vaihtaa työtään välittömästi. Johtajia kehotetaan keskittymään työntekijöiden työtyytyväisyyteen, jotta pysyvyys työpaikalla olisi hyvä. Yksi tapa houkutelaa

työntekijöitä organisaatioon on tarjota heille sellainen työympäristö, jossa he voivat jakaa ajatuksiaan ja tehdä päätöksiä. Sellaiset työympäristöt lisäävät työntekijöiden luottamusta ja sen seurauksena he alkavat arvostamaan ammattiaan. Innovatiivinen ilmapiiri luo mahdollisuuksia parantaa virkamiesten suorituskykyä ja parantaa heidän tyytyväisyyttään (García-Buades, Ramis-Palmer & Manassero-Mas 2015, 723).

Omasta työpanoksesta kiitoksen saamisen tiedetään olevan olennainen työn voimavara ja sillä katsotaan olevan huomattava myönteinen yhteys tyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. Yksi olennaisimmista työhyvinvoinnin osoittajista on tyytyväisyys omaan työhön. Omalta esimieheltä saama positiivinen palaute ja kiitos saattaa olla erityisen tärkeä työntekijän tyytyväisyyden kannalta, sillä omalta esimieheltä odotetaan palautetta. (Perhoniemi 2015, 100.)

5. Työhön sitoutuminen

Omaa organisaatiota kohtaan koettu positiivinen asennoituminen kertoo sitoutumisesta. Sitoutua voi organisaatiossa esimerkiksi organisaation arvoihin tai toimintaan. Sitoutuminen voidaan myös liittää johonkin prosessiin, kuten oman osaamisen kehittämiseen, jonkin päämäärän saavuttamiseen tai organisaatioon. (Leiviskä 2011, 120.) Organisaatioon sitoutumisella tarkoitetaan työntekijän kiintymistä ja suhdetta omaan työpaikkaansa. Sitoutumisessa organisaatioon on pohjimmiltaan kyse siitä, aikooko työntekijä pysyä työnantajaorganisaationsa palveluksessa vai etsiä töitä muualta. (Saari & Koivunen 2017, 65.) Kun taas Ahlrothin (2017, 124) mukaan sitoutuminen on henkistä läsnäoloa, eikä vain fyysistä paikallaoloa. Sen voidaan sanoa olevan molemminpuolista kumppanuutta ja tukemista. Sitouttaminen saateen ajatella vaihtuvuuden torjumiseksi, vaikka se on käytännössä paljon monitahoisempi.

Työn haasteellisuus ja työn vastaaminen työntekijän osaamisen kanssa vaikuttaa motivaatioon työssä. Henkilöstön sitoutumiseen vaikuttaa myös henkilöstömäärä ja -rakenne sekä vaatimuksia vastaava henkilöstön osaaminen. Sitoutumisen on myös katsottu vaikuttavan työn laatuun. Työntekijän sitoutuminen näyttäytyy työn, työympäristön ja oman toiminnan kehittämishalukkuutena ja motivoituneisuutena. Kun taas organisaatioon samaistuminen näkyy niin solidaarisuutena ja lojaalisuutena organisaatiota kohtaan, kiinnostuksena organisaation tavoitteisiin, positiivisena tunteena organisaatioon sekä arvojen kunnioituksena. (Surakka 2009, 111.) Juuti (2006, 66) pohtii teoksessaan nykyisiä organisaatioita, jotka pohjautuvat innovatiivisuuteen ja osaamiseen. Keskiössä tällaisissa organisaatioissa ovat työhön sitoutuminen ja omaehtoinen työskentely.

Työhön sitoutuminen näyttäytyy yksilön valitsemina tekoina ja toimintana, vähäisinä pois-saoloina, organisaatioon sitoutumisena, työtyytyväisyytenä sekä investointina työhön (Surakka 2009, 92). Organisaatioon sitoutumisella on katsottu olevan myönteisiä vaikutuksia niin työntekijän hyvinvointiin kuin organisaation toimintaankin. Mitä sitoutuneempi työntekijä on organisaatioon, sen paremmin hän voi ja kynnys vaihtaa työpaikkaa nousee.

Työntekijöiden sitoutuminen näkyy myös työn laadussa ja tehokkuudessa sekä yrityksen tuottavuudessa. Työpaikkaan sitoutumisella on näin ollen merkitystä ja seurauksia koko organisaatioon työntekijöiden viihtyvyyden lisäksi. (Saari & Koivunen 2017, 66.) Sitoutuneisuus vaikuttaa organisaatiossa moniin eri alueisiin, kuten irtisanomisiin, henkilöstön vaihtuvuuteen, työyhteisötaitoihin, täsmällisyyteen, työsuorituksiin ja asenteisiin muutoksia kohtaan. Mitä sitoutuneempi työntekijä on organisaatioon, sitä pienempi todennäköisyys on siihen, että hän lähtisi organisaatiosta. (Leiviskä 2011, 120–121.)

Mallissa, joka on yleisesti käytetty, jaetaan sitoutuminen kolmeen eri tyyppiin: affektiiviseen, jatkuvuuteen perustuvaan ja normatiiviseen sitoutumiseen. Affektiivinen sitoutuminen tarkoittaa tunnesidettä työpaikkaa kohtaan ja innostumista omasta työstään. Tällöin sitoutuminen pohjautuu työn sisällölliseen mielekkyyteen ja positiiviseen suhtautumiseen työnantajaa. Affektiivisen sitoutumisen myötä organisaatiossa työskennellään niin kauan kuin mahdollista. (Saari & Koivunen 2017, 66; Leiviskä 2011, 121.)

Kun taas jatkuvuuteen perustuvassa sitoutumisessa arvostetaan työn jatkuvuutta ja arvioidaan sitä, millaisia seurauksia työpaikan vaihtamisesta työntekijälle seuraa. Työntekijä pyrkii arvioimaan, että jääkö hän työpaikan vaihtamisessa voiton puolelle, kun edut ja kustannukset otetaan huomioon. Taustalla tässä sitoutumisen tyypissä on tutun työn, omaksutun elämäntavan ja sujuvan arjen jatkuvuuden arvostaminen. Jatkuvuuteen sitoutuneelle oma työorganisaatio voi olla vain yksi välitavoite muiden joukossa ja työntekijä voi vaihtaa työpaikkaa, kun hyvä mahdollisuus tulee eteen. Tai työpaikka voi olla vain paikka, josta saa rahaa. Kuitenkin jatkuvuuteen sitoutunut voi olla työssään motivoitunut, tuottava ja tehokas. (Saari & Koivunen 2017, 67–68.)

Normatiivisessa sitoutumisessa on halu noudattaa tapoja ja normeja. Normatiivisessa sitoutumisessa saattaa olla kyse kutsumusammattista tai työpaikan kulttuurista, johon kuuluu pitkä työura samassa organisaatiossa. Myös ikä voi olla normatiiviseen sitoutumiseen yhteydessä. Yleisesti suosiossa olevan ajattelutavan mukaan samassa työpaikassa pysytään eläkeikään saakka. Se, että tätä lähtisi esimerkiksi iäkkäänä työntekijänä muuttamaan, rikkoisi tätä normia. (Saari & Koivunen 2017, 69.) Nykyään nuorten keskuudessa ennen vallalla ollut ajattelutapa siitä, että työskennellään samassa työpaikassa eläkeikään saakka, on muuttumassa.

Nuorten keskuudessa on yhä enenevässä määrin havaittavissa vaihtuvuutta työpaikoilla, kun taas vanhemmat sukupolvet ajattelevat siten, että samassa työpaikassa ollaan eläkeikään saakka.

Sitoutumisen tyyppejä ei ole järjestetty minkäänlaiseen tehokkuus- tai arvojärjestykseen. Kuitenkin näistä kolmesta sitoutumisen tyyppistä jaloimpana sitoutumisen lajina on pidetty affektiivista sitoutumista. Tällöin työntekijä sitoutuu ja suhtautuu työpaikkaansa kuin perheeseensä ja kokee työpaikan asiat omikseen. Myös muut sitoutumisen tyypit voivat kertoa korkeasta työn laadusta ja motivaatiosta. Organisaatioon sitoutumisen ajatellaan olevan vastavuoroista, mutta vastavuoroisuus ei kuitenkaan ole itsestään selvyys. Myöskään liiallinen sitoutuminen organisaatioon ei ole hyväksi. Se voi tukahduttaa niin työntekijän luovuuden kuin innovatiivisuuden organisaation edistämisen sijaan. Lähtökohtaisesti työhön sitoutumisen ajatellaan olevan positiivinen ja hyödyttävä asia niin työntekijälle kuin organisaatiollekin. (Saari & Koivunen 2017, 69–71.) Ihmiset antavat potentiaalinsa ja itsensä organisaatiolle ja sen palvelukseen, kun he kokevat työn mielekkääksi ja tuntevat kuuluvansa osaksi organisaatioilmapiiriä. Tällöin he ovat myös tuottavampi verrattuna työntekijöihin sellaisessa organisaatiossa, jossa henkisyttä vähätellään ja halveksutaan. (Leiviskä 2011, 123–124.)

Onko suomalaisten työntekijöiden sitoutumisesta syytä olla huolissaan. Sillä tutkija Teemu Turusen mukaan Suomi sijoittuu työväestön työhön sitoutumisen tutkimuksissa reilusti kesitason alapuolelle. Myös Saaren ja Koivusen (2017) tutkimuksessa selviää, että iäkkäämmät työntekijät ovat keskimäärin nuoria sitoutuneempia. Kun taas keski-ikäisissä sitoutuneita oli nuoria vähemmän. 50 ikävuoden jälkeen sitoutuneisuus lisääntyy. Saattaa olla, että tämän ikävuoden jälkeen työntekijät eivät luota omiin työllistymismahdollisuuksiinsa tai he haluavat ennen eläkeikää pysyä tutussa työympäristössä. Kun taas nuorten pienempään sitoutuneisuuteen saattaa vaikuttaa oman paikan hakeminen työelämässä. Etenemismahdollisuudet organisaatiossa vaikuttavat myös työhön sitoutumiseen. (Saari & Koivunen 2017, 71–73.) Sillä Lambert, Qureshi, Klahm, Smith ja Frank (2017) tutkivat Intian poliisiviranomaisia ja heidän tulostensa mukaan etenemismahdollisuudet organisaatiossa lisää todennäköisesti positiivisia näkemyksiä työstä ja organisaatiosta. Kun taas virkamiehet, jotka kokevat olevansa umpikujassa työnsä kanssa eivätkä he näe etenemismahdollisuuksia, saattavat turhautua, mikä voi

vaikuttaa heidän sitoutumiseensa työhön ja organisaatioon sekä työstä saatavaan mielihyvään.

Koulutuksella on yhteys sitoutumiseen. Korkeammin koulutettujen halukkuus työpaikan vaihtoon on suurempaa kuin matalammin koulutettujen. Tämä johtunee siitä, että korkeammin koulutetuilla on enemmän avoimia mahdollisuuksia työelämässä kuin matalammin koulutetuilla. Kuitenkin yksityisellä sektorilla työskentelevistä hieman yli puolet olivat valmiita vaihtamaan työpaikkaa, kun taas julkisella sektorilla työskentelevistä työpaikkaa vaihtaisivat alle puolet. Siten myös työnantajalla on merkitystä sitoutumisen kannalta. Vaikka iällä ja koulutustaustalla näyttäisi olevan merkitystä sitoutumisen kannalta, niin erot ryhmien välillä ovat kuitenkin pieniä. (Saari & Koivunen 2017, 74.)

Organisaatioon sitoutumiseen vaikuttaa voimakkaimmin kokemus työn hyödyllisyydestä, esimiehen tuki, työn vaihtelevuus sekä varmuus työpaikan säilymisestä. Työnantajaan sitoutumiseen voidaan vaikuttaa ottamalla huomioon myönteisinä pidetyt työn voimavaratekijät, kuten riittävän tuen saaminen ja uuden oppimisen mahdollisuus. On myös huomioitava sitoutumiseen kielteisesti vaikuttavat tekijät, kuten epävarmuus. (Saari & Koivunen 2017, 76–77.) Sitoutumiseen vaikuttaa ensisijaisesti esimies ja hänen roolinsa. Merkittävä syy niin sitoutumiseen kuin sitoutumattomuuteenkin on huono esimies. Tiimi tekee tulosta hyvän pomon johdolla, kun taas työpaikan vaihtoon vaikuttaa epäterve johtamiskulttuuri. (Ahlroth 2017, 125.) Intian Haryanan osavaltiossa tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin rakenteellisten muuttujien vaikutuksia osallistumiseen, työtyytyväisyyteen ja organisaation sitoutumiseen poliisiviranomaisten keskuudessa. Tutkimuksen mukaan organisaatiotuella oli merkittäviä positiivisia vaikutuksia työtyytyväisyyteen ja affektiiviseen sitoutumiseen. Virkamiesten saama tuki todennäköisesti auttaa heitä työskentelemään tehokkaammin ja viestii siitä, että organisaatio arvostaa työntekijöitään. (Lambert, Qureshi, Klahm, Smith & Frank 2017.)

6. Tutkimuksen tarkoitus ja tehtävä

Poliisin ammatti on kiinnostanut minua sen monipuolisten työtehtävien ja mielenkiintoisten työnkuvien takia jo muutaman vuoden. Olenkin seurannut ahkerasti poliisikoulutuksen hakijamääriä sekä hakuvaatimuksia ja niiden muutoksia sekä uutisointia poliisin ammatista ja sen haasteellisuudesta. Viime aikoina olen törmännyt uutisiin poliisien työuupumuksesta, alanvaihdosta helpomman työn toivossa sekä alanvaihdosta huonon palkkauksen takia. Mielenkiintoinen uutinen oli myös siitä, miten poliisikoulutukseen ei löydy riittävästi päteviä hakijoita, minkä takia poliisikoulutus alkaa monesti vähemmällä opiskelijamäärällä kuin mitä kullekin ryhmälle olisi aloituspaikkoja. Haluankin tietää poliisina työskentelevien käsityksiä heidän alansa hyvistä ja huonoista puolista. Mitkä asiat vetävät alalle ja mitkä asiat saattavat johtaa alanvaihdon harkintaan.

Tämä aihe kiinnostaa juuri poliisin ammatissa sen takia, että koen poliisin ammatin olevan kutsumusammatti, johon ei välttämättä haeta hetken mielijohteesta. Myöskin poliisikoulutuksen pääsykoevaatimukset ovat korkeat, joten pääsykokeisiinkin on totisesti panostettava. Kun poliisikoulutuksen hakuprosessissa näkee suuren vaivan ja pääsee työelämään, mitkä ovat ne asiat, jotka ajavat harkitsemaan alanvaihtoa. Tai mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka taas vetävät ammattiin. Tämän tutkimuksen tarkoituksena onkin selvittää poliisin alalla työskentelevien käsityksiä poliisin työhön vetävistä ja pois työntävistä tekijöistä. Olen kiinnostunut poliisien niin hyvistä kuin huonoistakin kokemuksista työhön ja alaan liittyen. Pyrin hermeneuttisen tarkastelutavan, mikä on humanistisille tieteille ominainen, mukaisesti tutkittavien tulkintaan ja ymmärtämiseen. Tiedon tehtävä on hermeneuttisen tiedon intressin mukaan historian ja tekstien ymmärtäminen. Tekstillä tarkoitetaan kulttuurista ja käsitteellistä todellisuutta. Miksi me ja yhteiskunta olemme sellaisia kuin olemme, tähän hermeneuttinen tiedonintressi johdattaa ymmärtämään. (Lehtonen 2015.) Asetan tutkimuskysymykseksi:

Millaisia käsityksiä poliisina työskentelevillä on poliisin ammattiin vetävistä ja ammatista pois työntävistä tekijöistä?

7. Tutkimuksen toteutus

7.1. Fenomenografia

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tutkia monimutkaisia sosiaalisia ilmiöitä (Sin 2010, 306). Ahonen (1994, 114) puhuu teoksessaan fenomenografiasta ilmiönä ja kuvaamisena. Hänen mukaansa fenomenografia tutkii ihmisten tietoisuutta ympäröivästä maailmasta, miten se ilmenee ja rakentuu. Käsitykset samastakin ilmiöstä vaihtelevat henkilöistä toiseen, mikä riippuu ihmisten kokemustaustasta. Laadullisesti käsitykset ovat erilaisia, koska yksilöistä toiseen niiden viitetausta vaihtelee. Myös Metsämuuronen (2008, 34) puhuu teoksessaan fenomenografiasta ilmiön kuvaamisena tai ilmiöstä kirjoittamisesta. Yleisesti fenomenografiassa tutkitaan maailman ilmenemistä ja rakentumista ihmisten tietoisuudessa. Eri-tyisesti ihmisten käsitykset asioista on fenomenografisen tutkimuksen kiinnostuksen kohteena. Fenomenografian avulla on tarkoitus löytää ajattelutapojen ja käsitysten erilaisuuksia (Huusko & Paloniemi 2006, 163).

Fenomenografiassa huomio kohdistuu yksilön minään, subjektiin, mikä merkitsee havaintoja, mielikuvia, tunteita ja ajattelua. Huomion kohteena ovat myös tietämisen ehdot ja rajat. Koska subjekti eli minä kokee osallisuutta tietämiseen, on tietäminen sidottu subjektiin eli minään. Fenomenografia on ontologisesti ja epistemologisesti kiinnittynyt käyttämiensä käsitteiden kautta fenomenologiaan. Fenomenografiassa on kiinnostuttu ilmiöiden ja niiden sisältöjen kuvaamisesta. Ja juuri niin kuin me koemme tunteet, ajattelun ja mielikuvat välittömästi. Näin ollen luonteeltaan ilmiöt ovat psyykkisiä. (Niikko 2003, 12–13.) Fenomenografialla on yhteys sekä fenomenologiaan että hermeneutiikkaan (Kakkori & Huttunen 2014, 1). Kun taas Paloniemen ja Huuskon teoksessa (2016, 119) puhutaan fenomenografian tieteentilosophisista perusjuurista, jotka kumpuavat niin ikään konstruktivismista ja fenomenologiasta.

Vaikka fenomenografia muistuttaa ja jakaa monia yhtäläisyyksiä fenomenologian kanssa, ne ovat erilaisia ymmärryksessä ja käytännössä. Kuvauskategorioiden käyttö tuo esiin ilmeisimmän eron fenomenografian ja fenomenologian välille, sillä fenomenografisen tutkijan tarjoamien toisen asteen kuvausten rakentamiseen ja tuottamiseen liittyy suuri vastuu. (Stolz 2020) Myös Kettunen ja Tynjälä (2018) puhuvat fenomenografian ja fenomenologian eroista. Heidän mukaansa molempia voidaan luonnehtia suhteelliseksi, kokemukselliseksi, kontekstuaaliseksi ja laadulliseksi lähestymistavaksi. Ero on kuitenkin siinä, että vaikka fenomenologia pyrkii vangitsemaan ilmiön olemuksen, kun henkilö kokee sen, keskittyen siihen, mikä on yhteistä eri kokemuksille. Kun taas fenomenografisen tutkimukset pyrkivät luonnehtimaan kvalitatiivista vaihtelua tavoilla, joilla ihmiset kokevat tietyn ilmiön. Sin (2010, 306) puhuu teoksessaan siitä, että henkilön käsitys jostakin oletetaan olevan suhteellinen, koska se on sisäisesti muodostettu ihmisen ja maailman välille. Siksi käsitysten odotetaan olevan erilaisia.

Fenomenografiassa tutkitaan ihmisten käsityksiä, kuvauksia, ymmärtämisen tapoja ja käsitteellistämistä. Omaa laadullisen aineiston keräysmetodia fenomenografialla ei varsinaisesti ole. Aineistonkeruumenetelmistä luontevimpana fenomenografialle voidaan pitää teema-haastattelua. Ference Marton fenomenografisen tutkimusotteen luoja määrittelee itse fenomenografian olevan empiirinen tutkimus rajoitetuista ja laadullisesti erilaisista tavoista, joilla monenlaiset ilmiöt ja aspektit ympärillämme olevasta maailmasta ymmärretään, koetaan, käsitteellistetään, tajutaan ja havaitaan. (Kakkori & Huttunen 2014, 8–9.)

Fenomenografiassa ajatellaan olevan vain yksi maailma ja todellisuus, joka ymmärretään ja koetaan eri tavalla. Maailmaa, todellisuutta on parasta tutkia ihmisten kokemusten ja ymmärryksen kautta. Ihmisten käsitykset todellisuudesta eivät ole vertailtavissa todellisuuden itsensä kanssa, sillä yksilöille oikea todellisuus on aina koettua ja käsitettyä todellisuutta. Jokainen sukupolvi tekee aina omat tulkintansa todellisuudesta, näin ollen absoluuttista todellisuutta on vaikea ja jopa mahdotonta saavuttaa. Fenomenografiassa siis todellisuutta, maailmaa on tarkoituksena kuvata sellaisena kuin määrätty joukko ihmisiä sen käsittää ja ymmärtää. (Niikko 2003, 15–16.) Kyseessä on toisen asteen näkökulmasta, joka korostaa toisen ihmisen tapaa kokea jotakin. Niin ikään orientoidutaan ihmisten kokemuksiin ja ajatuksiin

ympäröivästä maailmasta. Toiseen asteen näkökulmassa painopiste on tutkijan omien käsitysten ja kokemusten pois sulkemisessa ja taas toisten ihmisten tavoissa kokea jotakin. (Niikko 2003, 24–25.)

Pyrkimyksenä toisen asteen näkökulmassa on ilmiön merkityssisältöjen kuvaaminen, joita ihmiset tuottavat erilaisista näkökulmista tutkittavaan ilmiöön. Nämä näkökulmat voivat olla joko kokemuksia tai käsityksiä. Kokemus heijastuu käsitysten kautta. Käsitysten rakentumisen prosessissa on läsnä ihmisten aiemmat kokemukset. Käsityksestä voidaan puhua mielen sisältönä, joka heijastaa kokemusta ilmiöstä sellainen, kuin tutkittavat sen kokevat. Fenomenografiassa käsityksellä tarkoitetaan kokemusta, ymmärtämistä tai näkemystä jostakin. Fenomenografiassa ei kuitenkaan olla kiinnostuneita siitä, miksi tutkittavat käsittävät asioita niin kuin he käsittävät. Tutkittaville todellisuutta on se, mitä me koemme ja tiedämme. (Niikko 2003, 25–26.)

Fenomenografian juuret ovat 1970-luvulla, jolloin Ference Marton alkoi tutkia opiskelijoiden erilaisia käsityksiä oppimisesta fenomenografisen tutkimuksen keskuksessa Göteborgin yliopistossa. Keskeisenä kohteena tätä pidetään yhä edelleen fenomenografisessa tutkimuksessa. Eri tieteidenalojen tiedonmuodostusta pidetään myös toisena fenomenografisen kiinnostuksen kohteena. Muusta käsitystutkimuksesta fenomenografian erottaa sen kiinnostus käsitysten sisällöllisiin eroihin. (Ahonen 1994, 115.) Etenkin Pohjoismaissa, Isossa-Britanniassa ja Australiassa on tehty fenomenografista tutkimusta, kun taas Pohjois-Amerikassa fenomenografia lähestymistapana on melkein pänttematon (Paloniemi & Huusko 2016, 119). Fenomenografialla on historiaa yli 30 vuotta. Näiden vuosien aikana se on saanut paljon suosiota koulutustutkimuksessa. (Sin 2010, 316.)

Tietyt käsitykset ilmiöiden ja ihmisten ajattelun suhteesta ja tiedonmuodostuksen ehdoista on perusta fenomenografisessa tutkimuksessa. Fenomenografeja kiinnostavat ne laadullisesti erilaiset tavat, joilla ympärillä oleva maailma käsitetään. Fenomenografiassa ilmiötä ja käsitystä voidaan pitää toistensa kääntöpuolina samalle asialle. Ilmiö on kokemus, jonka ihminen saa ulkoisesta tai sisäisestä maailmasta ja josta hän rakentaa aktiivisesti käsityksen. Ilmiötä ja käsitystä voidaan pitää samanaikaisina ja sen takia myös erottamattomina. Jostain ilmiöstä muodostettu kuva kokemuksen ja ajattelun avulla muodostaa käsityksen. Fenomenografia on

siis ilmiöiden kuvaamista ja käsitysten tutkimista. (Ahonen 1994, 116–117.) Fenomenografian idea on maailman kuvaamisessa juuri niin kuin se havaitaan (Kakkori & Huttunen 2014, 10).

Ymmärrys ihmisestä tietoisena olentona, joka rakentaa tietoisesti itselleen käsityksiä eri ilmiöistä ja osaa ilmaista käsityksensä kielellään. Tästä voidaan sanoa fenomenografisen tutkimuksen lähtevän liikkeelle. Tutkija ei keskity fenomenografiassa tutkittavan henkilön ulkoiseen tarkkailuun, vaan aloittaa vuorovaikutuksen hänen kanssaan kohteena hänen tietoisuutensa. (Ahonen 1994, 121–122.) Yksilön elämismaailma vaikuttaa siihen, miten yksilö kokee ja ymmärtää jotakin. Elämismaailmastaan yksilö käsitteellistää uuden sisällön rakenteen. Oppiminen merkitsee muutosta tietoisuuden rakenteessa. Kokemukset ovat fenomenografiassa subjektin ja todellisuuden sekä subjektin ja maailman välillä sisäisiä suhteita. Kokemuksen perusteella luodaan käsityksiä ja rakennetaan ajattelua. (Niikko 2003, 18.)

Tavoitteena ja tunnuspiirteenä fenomenografisessa tutkimuksessa pidetään erilaisten käsitysten löytämistä ja kuvaamista sekä käsitysten välisten suhteiden ymmärtämistä (Paloniemi & Huusko 2016, 119). Käsitystä pidetään kuitenkin dynaamisena ilmiönä. Ihminen saattaa muuttaa käsitystään useaankin kertaa lyhyen ajan sisällä. Ihminen kuitenkin jäsentää käsitystensä kautta uutta asiaa koskevaa tietoa. (Ahonen 1994, 117.) Myös Niikon (2003, 20–23) mukaan fenomenografiassa ollaan kiinnostuneita tutkittavien kokemuksen variaatioista. Fenomenografiassa reflektoidaan ihmisten kokemuksesta syntyneitä käsityksiä. Fenomenografiassa pyritään saamaan esiin myös tutkittavien vaihtelevat tavat kokea jokin ilmiö. Käsitysten kokonaisvariaatio on olemus, jota tutkimusanalyysistä saadut kategoriat ja kuvauskategoriat heijastavat. Fenomenografia tarjoaa aikuiskasvatustieteelliselle tutkimukselle mahdollisuuden tarkastella yksilöiden ja yhteisöjen käsityksiä aikuisten arjen elämänkenttien, koulutuksen, oppimisen kun ohjaamisenkin ilmiöistä (Paloniemi & Huusko 2016, 120).

Suoraa yhteyttä käsitysten ja kokemusten välillä ei kuitenkaan ole, vaikka fenomenografiassa ajatuksena on, että ihmisten käsitykset ja ajatukset asioista ja ilmiöiden välisistä suhteista vaikuttavat heidän käyttäytymiseensä. Miten yksilöt todellisuudessa toimivat ja miten todellisuudessa tapahtuu, käsitykset eivät anna siihen suoraa vastausta. Käsitykset toimivat eräänlaisena suodattimena, kun ihmiset tarkkailevat maailmaa ja sen ilmiöitä käsitystensä kautta.

Ihminen kuitenkin hahmottelee todellisuutta käsitysten kautta, ja ne ohjaavat myös ihmisten ajattelua siitä huolimatta, olivatpa ne sitten tarkalleen tosia tai oikeita. Tapa käsittää ja kokea jotakin on fenomenografista tutkimusta. Yksilöt nähdään fenomenografisessa tutkimuksessa tapojen kantajina kokea, käsittää ja ymmärtää ilmiöitä. Totuuksien sijasta fenomenografisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ihmisten arki ajattelusta. Mahdollisimman monet erilaiset ajattelutavat ovat tarkoitus tuoda esiin tietyistä ilmiöistä. Kiinnostuneita ollaan erityisesti ajattelun sisällöstä. Miten ihmisten kokemukset, käsitykset ja ymmärrykset vaihtelevatkaan on tutkijan tehtävä näyttää erilaisten ilmiöiden sisäinen vaihtelu. (Niikko 2003, 28–29.)

Tiedonhankintamenetelmänä fenomenografiassa käytetään yleisimmin yksilöllistä ja avointa haastattelua. Tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä pyritään haastattelun avulla saamaan haastateltavalta ilmiön eri ulottuvuuksia. Tutkittavalta toivotaan mahdollisimman aitoja kokemuksia ja käsityksiä kuin vain mahdollista. Haastattelussa esitetään avoimia kysymyksiä, mutta ne eivät ole välttämättä kovin tarkkarajaisia, mutta kuitenkin rakentuvat tutkimusongelmien sekä ontologisten ja epistemologisten mietintöjen pohjalta. Esioletusten ei tulisi vaikuttaa tutkimuskysymyksiin tutkittavasta ilmiöstä, mutta niiden tulisi olla kuitenkin avoimia ja etukäteen valmisteltuja. Tutkittavalle tulisi antaa kysymyksissä väljyyttä ja vapautta kuvata kokemuksiaan reflektoiden. (Niikko 2003, 31–32.)

Fenomenografisessa tutkimuksessa Stolzin (2020) teoksen mukaan käytetyimpänä tiedonkeruumenetelmänä pidetään yksilöllistä haastattelua. Haastattelussa ei tulisi olla liian monta kysymystä tai yksityiskohtaa, jotka on määritelty etukäteen. Vaan haastattelussa tulisi suosia mahdollisimman avoimia kysymyksiä. Tutkimuksen analyysivaiheessa tutkijan rooli on tässä lähestymistavassa keskeinen.

Oppimistutkimuksessa fenomenografia on saanut kritiikkiä kapeasta ymmärryksestä oppimisesta pinta- ja syväsuuntautuneena. Kuitenkin siitä huolimatta merkittävä sysäys fenomenografiselle oppimistutkimukselle on ollut oppimistutkimuksen ja variaatioteorian näkökulmien yhdistäminen. (Paloniemi & Huusko 2016, 120.) Fenomenografisen tutkimuksen teoriassa Häkkinen (1996, 46) puolestaan näkee suurimpien ristiriitojen liittyvän käsityksiin tutkimuskohteena. Käytännön tutkimuksen kannalta sana käsitys on määritelty suurimassa

osassa tutkimuksia niin abstraktilla tasolla, ettei se anna työkaluja käytännön tutkimuksen tekemiseen.

Kun taas Stolz (2020) puhuu teoksessaan siitä, ettei hän ole vakuuttunut siitä laajuudesta ja tavoista, joilla fenomenografia ja fenomenologia eroaa toisistaan. Varsinkaan, kun fenomenografiassa käytetään monia samoja käsitteitä ja ideoita kuin fenomenologiassa. Hän ehdottaakin vahvempaa yhteyttä eli fenomenografian yhdistämistä fenomenologian laajempaan tutkimusohjelmaan.

7.2. Tutkimushenkilöt ja tutkimusaineiston hankinta

Tutkimukseeni osallistui yhteensä yhdeksän poliisia Lapin poliisilaitoksen alueelta. Tutkimushenkilöiden anonymiteetin säilyttämiseksi Lapin poliisilaitoksen viestintäpäällikkö välitti kyselyni 94 poliisille, joista yhdeksän vastasi. Kysely lähetettiin poliiseille huhtikuun puolen välin tienoilla. Tavoitteena oli, että kyselyni tavoittaisi noin 100 poliisia ja vastauksia toivoin saavani siitä joukosta kymmenen. Tavoitteen saavuttaminen oli lähellä, joten olen tähän vastausmäärään tyytyväinen. Tutkimushenkilöille en asettanut muuta vaatimusta kuin, että heidän tuli vastausaikana työskennellä poliisin ammatissa. Työtehtävällä tai nimikkeellä ei ollut tutkimuksen kannalta merkitystä. Vastaajista pieni enemmistö oli naisia, sillä vastaajat jakautuivat siten, että viisi vastaajista oli naisia ja neljä miehiä. Heidän ikänsä asettuivat 25–45 vuoden välimaastoon.

Haastattelun voi toteuttaa monella eri tavalla. Päädyin kuitenkin strukturoituun haastatteluun, joka myös Metsämuurosen (2008, 40) mukaan sopii silloin, kun haastateltavia on monta ja kun haastateltavat muodostavat melko yhtenäisen ryhmän. Strukturoidussa haastattelussa on yleensä valmis kyselylomake, jossa on valmiit kysymykset ja kaikille vastaajille kysymysten esittämisjärjestys on sama. Fenomenografian yleisimpänä tiedonhankintamenetelmänä Nii-kon (2003, 31) mukaan pidetään yksilöllistä, avointa haastattelua. Haastatteluprosessissa tutkijan herkkyyks korostuu ja prosessi on dialoginen. Haastateltavaa kannustetaan reflektoimaan tutkittavaa ilmiötä ja sen erilaisia ulottuvuuksia niin aidosti kuin vain mahdollista.

Pohdin kuitenkin valintaani kyselyn ja haastattelun välillä. Päätöstäni puolsi kandidaatin tutkielmassa saamani hyvät vastaukset kyselyn avulla ja täten myös jokainen vastaaja pystyisi vastaamaan kyselyyn omien aikataulujen mukaisesti silloin, kun se heille parhaiten sopii. Kysely antaa myös tutkittaville aikaa pohtia vastauksia perusteellisemmin ajan kanssa. Lisäksi korona ajan rajoitukset sai minut valitsemaan lopulta kyselyn, sillä se mahdollisti paremmin sen, että tutkittavat pystyivät olemaan eri paikkakunnilta.

Laadin kyselyn Google Forms -alustalle. Kysely sisälsi yhteensä 29 avokysymystä, joista kaikkiin oli vastattava. Avokysymykset koin tarkoituksenmukaisimmaksi tähän tutkimukseen, sillä niin koin saavani mahdollisimman kattavia ja laadullisen tutkimuksen kannalta asianmukaisimpia vastauksia. Tutkittavilla oli aikaa vastata kyselyyn kuusi päivää. Kuitenkin suurin osa vastauksista tuli heti ensimmäisten päivien aikana kyselyn lähettämisestä.

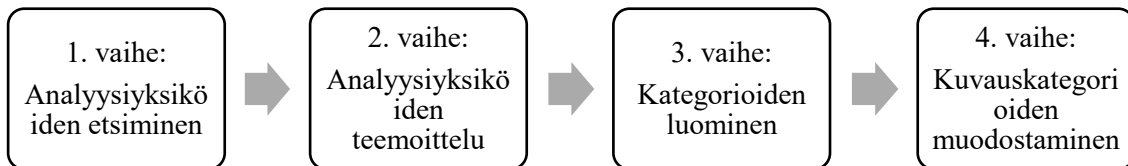
7.3. Aineiston analyysi

Fenomenografisessa tutkimuksessa aineiston analyysi toteutetaan empiirisen aineiston pohjalta ja lähestymistapa on aineistolähtöinen. Aineisto toimii kategorisoinnin pohjana ja tulokinta syntyy vuorovaikutuksessa aineiston kanssa. (Huusko & Paloniemi 2006, 166.) Fenomenografiassa aineiston analyysi seuraa kvalitatiivisille ihmistieteille tunnusomaisia yleisiä piirteitä, eikä analyysille ole löydettävissä mitään tiettyä ja selkeästi määriteltyä menettelytapaa. Fenomenografisessa tutkimuksessa analyysi toteutetaan tutkittavien tuottamista teksteistä tai haastatteluista. Luonteeltaan aineiston analyysi ei ole kovin strukturoitu ja analysoitava aineisto on aina sidottu sisältöön. Aineiston analyysiprosessia voidaan pitää järjestelmällisenä ja johdonmukaisena, mutta ei kuitenkaan jäykkänä. Analyysiprosessi etenee vaiheittain, jota osittain kuvaillaan Uljensia (1991) mukaillen. (Niikko 2003, 31–32.) Tutkijan on oltava koko tutkimusprosessin ajan tietoinen omista käsityksistään ja oletamuksistaan, mutta myös avoin tutkittavien käsityksille, sillä empiiristä tutkimusta suuntaa tiedonintressi, jolloin tutkijan on mahdotonta käsitellä aineistoa ilman ennako-oletuksia. (Huusko & Paloniemi 2006, 166.)

Analyysi on tulkitseva prosessi, jossa tutkija pyrkii kuvaamaan selvästi erilaisia tapoja kokea jokin ilmiö, joka on ymmärrettävä osallistujan näkökulmasta sen mukaan, miten osallistuja ilmiön kokee. Fenomenografisessa analyysissä otetaan huomioon myös mahdolliset erilaiset tavat kokea ilmiö. Näin ollen yksittäinen kuvausluokka edustaa yhtä tapaa kokea ilmiö. (Cope 2004, 6.)

Fenomenografisessa tutkimuksessa analyysi etenee vaiheittain ja jokainen analyysin vaihe vaikuttaa ja on merkityksellinen seuraaviin valintoihin. Analyysissä vastauksissa keskitytään yksittäisten tapausten sijaan kokonaisuuksiin. Rakenteelliset erot pyritään löytämään analyysiä tehdessä, jotta käsitysten suhde tutkittavaan ilmiöön valaistuu. Käsitteelliset kuvauskategoriat syntyvät näiden erojen perusteella, joiden avulla pyritään ymmärtämään erilaisia tapoja käsittää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. (Huusko & Paloniemi 2006, 166.)

Uljensin (1991) analyysimalli on varsin yleisesti käytetty fenomenografisessa tutkimuksessa. Myös tässä tutkimuksessa myötäillen osittain Uljensin fenomenografisen tutkimuksen analyysimallia ja sen vaiheittaista etenemistä.



Kuvio 1 Fenomenografinen analyysi vaiheittain Uljensia (1991) mukailleen

Analyysiyksiköiden etsiminen

Aloitin fenomenografisen analyysin aineiston huolellisella lukemisella läpi moneen kertaan pitäen mielessä Niikon (2003, 33) ajatuksen siitä, että analysoitava aineisto tulee täyttää tutkijan ajatukset täysin. Pyrin pitämään myös tutkittavan ilmiön mielessä aineistoa lukiessa, sillä etsin aineistosta merkityksellisiä ilmauksia tutkittavaan ilmiöön liittyen. Niikon (2003, 33) mukaan ensimmäisessä analyysivaiheessa on tarkoitus saada kokonaiskuva tutkittavien

käsityksistä suhteessa tutkimusongelmiin ja löytää ongelmanasettelun kannalta tärkeitä ilmaisuja. Nämä valitut ilmaisut voivat olla sanoja, lauseita, puheenvuoroja tai tekstin kappaleita, joita kutsutaan analyysiyksiköiksi. Analyysiyksiköt muodostavat perustan seuraavalle analyysivaiheelle.

Aineiston huolellisen lukemisen jälkeen lähdin etsimään aineistosta sanoja ja lauseita, jotka kuvailevat poliisien käsityksiä siitä, mitkä asiat vetävät poliisin ammattiin ja mitkä asiat työntävät ammatista pois. Esitin aineistolleni seuraavia kysymyksiä päästäkseni ilmaisujen yhtäläisyyksien ja erojen jäljille: Mikä tutkittavien mielestä poliisin työssä on mieluisaa ja mikä epämieluisaa, mikä työssä on raskasta, mikä työssä on palkitsevaa, miten työtä voisi parantaa sekä miten he kuvailevat poliisin työtä. Kuten myös Ruusuvuori, Nikander ja Hyvärinen (2010, 9–10) toteavat, että haastattelukysymysten ja tutkimuskysymysten lisäksi tarvitaan analyttiset kysymykset, joiden avulla tutkijan on mahdollista saada vastauksia häntä kiinnostaviin kysymyksiin. Vaikka poimin aineistosta merkitykselliset ilmaisut siten, että kyselyn vastaukset olivat rinnakkain en kiinnittänyt huomiota siihen, oliko poimittavat ilmaisut samalta vai eri tutkittavalta. Ilmauksia etsiessä huomion Niikon (2003, 33) ajatuksen siitä, että koska olen kiinnostunut aineistosta nousevista merkityksistä enkä tutkittavista, siitä keneltä tutkittavista ilmaus on peräisin, ei ole väliä. Ikään kuin tulleet vastaukset ovat yhtä ja samaa aineistoa, jolloin rajat tutkittavien välillä jätetään huomiotta. Ymmärrykset ja käsitykset tulee löytää kielellisten ilmausten takaa, sillä erilaisiakin ilmiöitä voidaan kuvata samantyyppisillä ilmauksilla (Niikko 2003, 34).

Aineistoni koostui yhdeksän poliisin vastauksesta kyselyyn, joista poimin yhteensä 78 analyysiyksikköä. Kokosin muutaman esimerkin aineistosta, josta alleviivasin merkityksellisiä ilmauksia analyysiyksiköiksi.

Henkilöstöresursseja pitäisi ehdottomasti saada lisää. Työn kuormittavuus on jo laadultaan kova, mutta viimeisen viiden vuoden aikana myös työn määrä on noussut kipurajoille monilla. Myös loppuunpalamisia on nähty tästä syystä.

Pienemmät poliisilaitos alueet, palkkaus paremmaksi.

Ihmisten johtamiseen tulisi panostaa. Työ- ja matkustusaikoja koskeva virkaehtosopimus (virkamatkoja koskeva sopimus) tulisi laatia niin, että se palvelee ihmistä eikä robottia. Palkkausjärjestelmää tulisi kehittää entisestään. Nykyään tehdään vaativia lisätehtäviä edelleen liikaa talkoilla. Poliiseja saisi olla vähintään 1000 enemmän, jotta pystyttäisiin vastaamaan muutoksien tuomiin haasteisiin.

Ihmisten kanssa toimiminen ja ihmisten auttaminen. On kiva päästä haastamaan itseään ja se palkitsee, kun saa ratkaistua vaikeita ongelmia.

Se kun pääsee auttamaan ihmistä. Lisäksi haastavat tehtävät tuovat mielenkiintoa työelämään.

Toimiessaan läheisen työyhteisön tuki. Kutsumus on vuosien varrella jonkin verran kuihtunut mutta edelleen ihmisten takia tätä tehdään.

Analyysiyksiköiden teemoittelu

Analyysin toisessa vaiheessa analyysiyksiköt teemoitellaan merkitysyksiköiksi. Kun olin poiminut aineistosta analyysiyksiköt aloin Niikkaa (2003, 34) mukailleen lajittelemaan ja ryhmittelemään samaa tai lähes samaa tarkoittavia merkityksellisiä ilmauksia teemoiksi. Ryhmittelylle ominaista on, että merkityksellisiä ilmauksia verrataan toisiinsa ja niiden joukosta pyritään löytämään samanlaisuuksia ja erilaisuuksia sekä rajatapauksia ja harvinaisuuksia. Lajittelun ja ryhmittelyn jälkeen teemoja muodostui yhteensä 18 kappaletta, jotka sisältävät eri määrän merkitysyksiköitä. Merkitysyksiköiden määrä vaihteli teemoissa kahdesta yhdeksään kappaleeseen. Merkitysyksiköiden määrän kussakin teemassa on ilmoitettu sulkujen sisällä. Merkitysten laadullisten erilaisuuksien löytäminen on Niikon (2003, 35) mukaan analyysin kannalta kiinnostavampaa kuin määrällisesti niiden osuus aineistosta. Myös Huusko ja Paloniemi (2006, 169) toteaa, että keskeistä on aineistosta esiin tulevien käsitysten vaihtelu ja niiden laadulliset erot kuin ilmaisujen lukumäärä.

Jotta tutkija pääsee tutkittavien maailmaan, analyysiprosessissa on tärkeää sivuuttaa omat ennako-oletukset tutkittavasta ilmiöstä, joita ovat esimerkiksi tutkijan persoonallinen tieto ja uskomukset. Näin tutkija pystyy herkemmin kuulemaan sen, mitä tutkittavat haluavat ilmiöstä kertoa. (Nikko 2003, 35) Taulukossa 1 havainnollistan sitä, miten merkitysyksiköt jakautuivat eri teemoihin muodostaen yhteensä 18 eri teemaa.

Taulukko 1 Teemat

<p>1. Tyytymättömyys johtamiseen (9)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Johtamista pitäisi parantaa - Johtamisen taso huonoa - Ihmisten johtamiseen tulisi panostaa 	<p>2. Suuri työmäärä (6)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työkuorma, ainakin tutkinnassa - Työ ei lopu ikinä - Työn määrä noussut kipurajoille monilla 	<p>3. Resurssipula (5)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Henkilöstöresursseja pitäisi saada lisää - Resurssivaje - Resursseja enemmän
<p>4. Kiire (2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jos kiireen takia ei ehdi hoitamaan työtehtäviä kunnolla - Kiire 	<p>5. Tyytymättömyys palkkaukseen (4)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Palkkaus huono suhteessa vastuuseen ja kiireeseen - Palkkaus paremmaksi - Palkkausjärjestelmää tulisi kehittää 	<p>6. Hankalat asiakkaat (6)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kansalaiset, jotka halveksivat poliisia - Hankalat asiakaskohtaukset - Vaikeat asiakkaat
<p>7. Ikävien asioiden kanssa työskentely (7)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elämän varjopuolen näkeminen - Lapsiin kohdistuvat rikokset - Surulliset ihmiskohtalot 	<p>8. Työn vaativuus (6)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vaativaa ihmisläheistä työtä - Vaativaa työtä - Vaikeiden työtehtävien tuomat haasteet 	<p>9. Työn kuormittavuus (3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työn kuormittavuus henkisesti - Työn kuormittavuus kovaa - Pitkät työvuorot

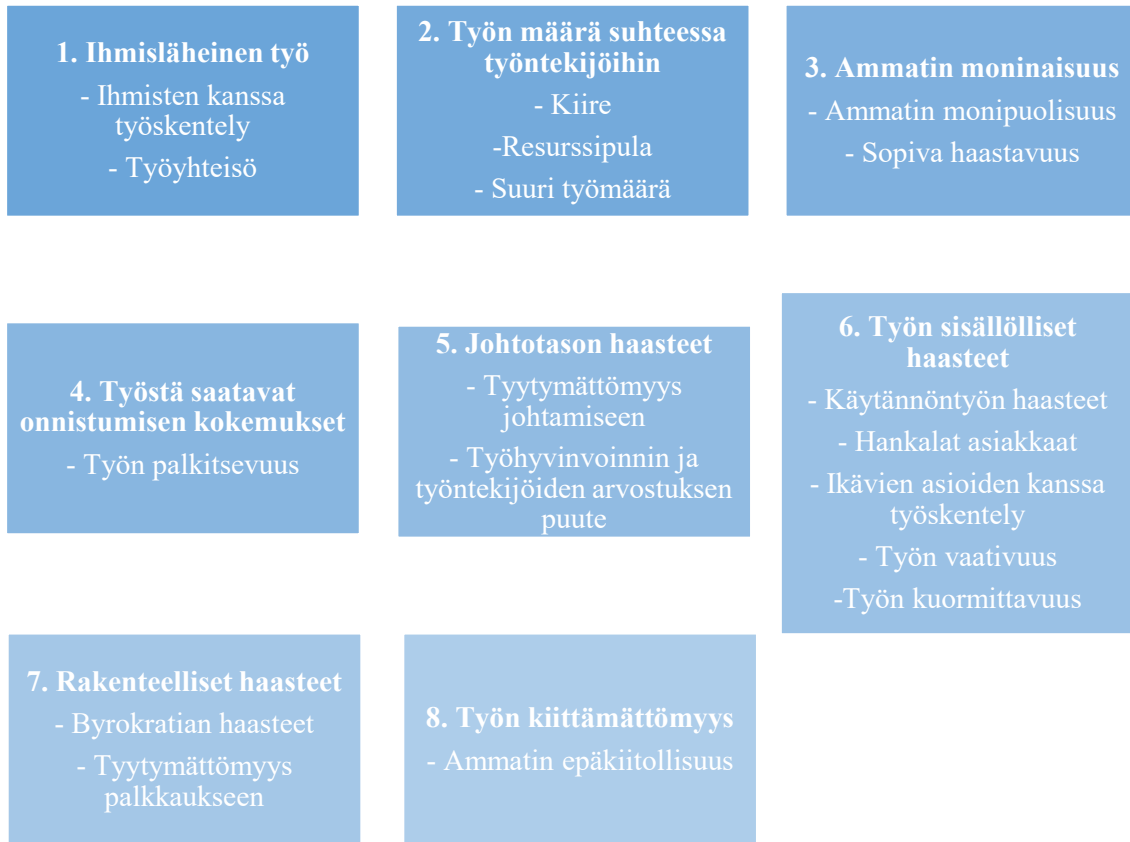
<p>10. Työhyvinvoinnin ja työntekijöiden arvostuksen puute (3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työhyvinvoinnin parantaminen 	<p>11. Byrokratian haasteet (2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Byrokratia - Byrokratian määrä 	<p>12. Käytännöntyön haasteet (3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liikaa tietokonepainotteista - Liian suuret poliisilaitosalueet
<p>13. Ammatin epäkiitollisuus (3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Joskus epäkiitollinen ammatti - Mitättömät tuomiot työmäärään nähden 	<p>14. Ihmisten kanssa työskentely (4)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ihmisläheistä työtä - Ihmisten takia tätä tehdään - Ihmisten kanssa toimiminen 	<p>15. Ammatin monipuolisuus (4)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monipuolisuus - Vaihtelevuus - Mielenkiintoinen ammatti - Hiljainen aika
<p>16. Työn palkitsevuus (5)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hyvin suoritettavat tehtävät palkitsevat - Kansalaiset kunnioittavat - Palkitsee, kun saa ratkaistua vaikeita ongelmia 	<p>17. Työyhteisö (2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työkaverit ovat parasta - Toimiessaan työyhteisön antama tuki 	<p>18. Sopiva haastavuus (3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Itsensä haastaminen - Haastavat työtehtävät tuovat mielenkiintoa - Itseohjautuvuus

Teemojen yhdistäminen kategorioiksi

Analyysin kolmannessa vaiheessa syvennytään määrittämään kategorioita ja kategoriarajoja. Aiemmin teemoitellut ryhmät käännetään kategorioiksi. Kategorioiden tulisi olla selkeässä suhteessa sekä toisiinsa että ilmiöön siten, että kukin kategoria olisi erilainen ja ne kertoisivat tietystä tavasta kokea ilmiö. Kukin kategoria määritellään sisältönsä mukaan ottamalla huomioon sen seikan, etteivät kategoriat mene päällekkäin toistensa kanssa. Jokainen kategoria on merkityksellinen, sillä jokainen niistä liittyy toisiinsa osana suurempaa kategoriasysteemiä. Kategoriat syntyvät analyysiprosessin edetessä, eikä niitä määritetä ennakoon. (Niikko 2003, 36.)

Kategorioiden muodostamisen aloitin tiivistämällä ja yhdistelemällä analyysin toisessa vaiheessa saatuja teemoja kategorioiksi. Muutamien kategorian luominen tuotti enemmän päänvaivaa kuin toiset. En saanut ilmaisuja ”Ammatin epäkiitollisuus” ja ”Työn palkitsevuus” sopimaan minkään muiden ilmaisujen kanssa, joten päätin muodostaa niille omat kategoriat nimeltä työn kiittämättömyys ja työstä saatavat onnistumisen kokemukset, ottaen huomioon ilmaisujen takana olevat merkitykset. Lisäksi ilmaisua ”Tyytymättömyys palkkaukseen” pohdin pitkään, että mihin kategoriaan se sopisi ja päädyin liittämään sen rakenteellisiin haasteisiin byrokratian haasteiden kanssa. Tämä ratkaisu vaikutti mielestäni oikealta siksi, että myös palkkaus on yksi sellaisista asioista, joihin emme ainakaan kovin helposti pysty itse vaikuttamaan byrokraattisten asioiden lisäksi. Myös Niikko (2003, 36) huomioi teoksessaan sen, että kategorioita saattaa joutua muuttamaan moneen kertaan, jotta jokaiselle ilmaukselle löytyy sopiva kategoria.

18 teemasta muodostin yhteensä kahdeksan kategoriaa. Havainnollistan muodostamia kategorioita alla olevan kuvion avulla. Jokaisen kategorian nimen alle olen luetellut kuhunkin kategoriaan kuuluvat teemat.



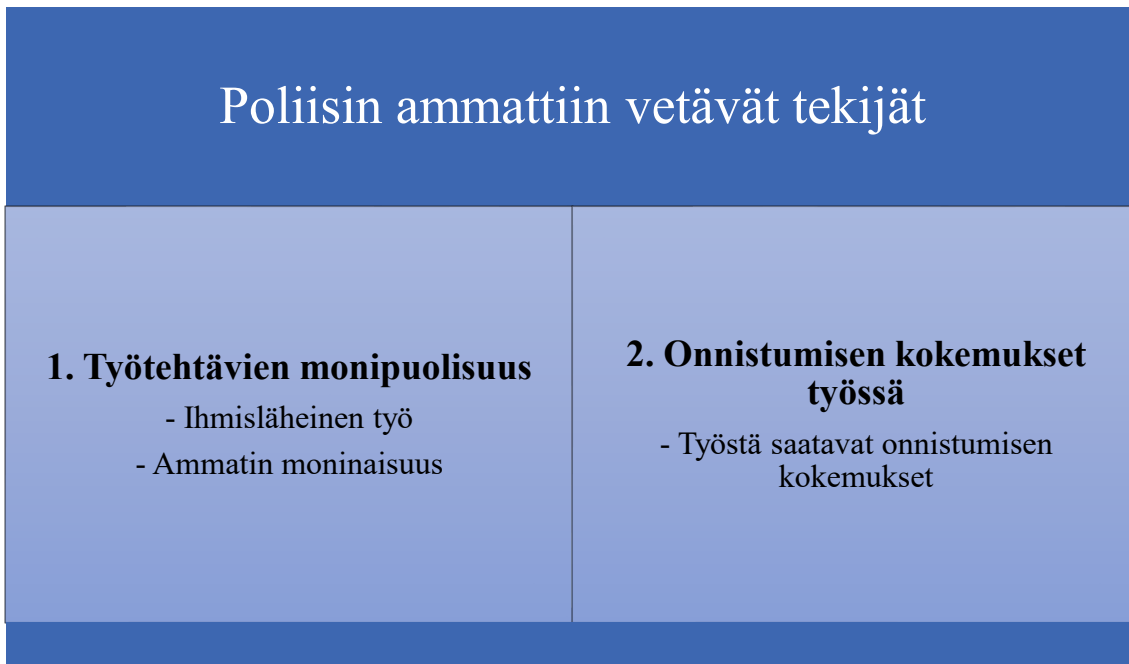
Kuvio 2 Kategoriat

Kategorioiden luominen kuvauskategorioiksi

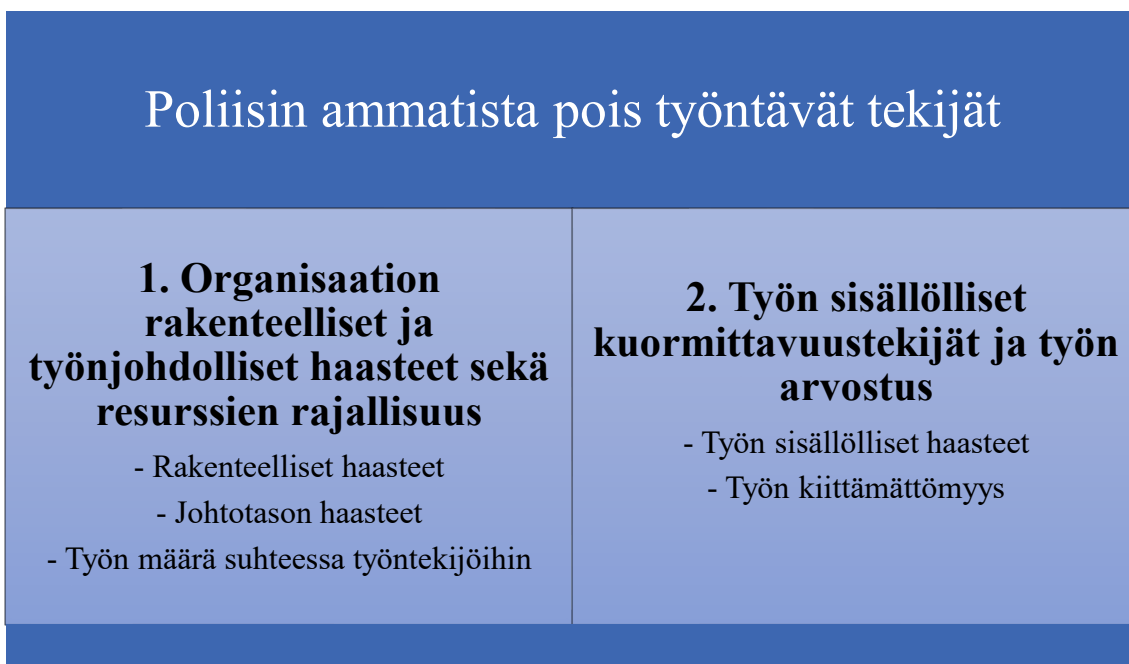
Analyysin neljännessä vaiheessa kategorioita ryhdytään yhdistelemään kuvauskategorioiksi, jotka sisältävät kokemusten ja käsitysten ominaispiirteet ja ilmentää niiden keskeisiä merkityksiä. Kuvauskategoriat havainnollistavat yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia sekä kuvastavat laadullisesti joukkoa erilaisia tapoja, joilla ilmiöitä on mahdollista analysoida, kuvata ja ymmärtää. Kuvauskategoriat ovat tutkijan näkemyksiä tutkittavilta kerätyistä tiedoista ja heidän käsityksistään todellisuudesta. Erottelemalla ja kokoamalla aineistoa ja kategorioita kokonaisuuksiksi on tapa, jolla tutkijan katsotaan löytävän kuvauskategoriat. (Niikko 2003, 36–37.) Kuvauskategorioita ei voida etukäteen rakentaa tutkijan oletusten mukaan, vaan ne syntyvät analyysin seurauksena (Niikko 2003, 38). Marton (1988) kuvaa kuvauskategorioita tulokintojen muodollisiksi yhteenvedoiksi, mikä on tutkimuksen päätulos.

Kategoriat ilmentävät erilaisia ajattelutapoja yleensä, eivätkä ne ilmennä suoraan kenenkään yksittäisen ihmisen miitteitä. Käsitteet voivat olla joko toisiaan tukevia tai ristiriitaisia keskenään tai peräti vastakkaisia. Fenomenografiassa ei pyritä tekemään yksilökohtaisia tarkasteluja eikä ryhmien välisiä erojen tarkasteluja, vaikka erilaisia ryhmittelyjä saatetaankin tehdä. (Huusko & Paloniemi 2006, 169.) Jotta ei synny toistensa kanssa päällekkäisiä kuvauskategorioita, tulee laadullisten erojen olla selkeitä (Niikko 2003, 37; Huusko & Paloniemi 2006, 168; Häkkinen 1996, 43). Kuvauskategoriat ovat kuitenkin tutkijan tulkintaa (Sandberg 1996).

Kategorioiden luomisen jälkeen alkoi viimeisen analyysivaiheen eli kuvauskategorioiden luominen. Kuvauskategoriat muodostuivat yhdistelemällä samantyylliset kategoriat toisiinsa muodostaen tasapainoisen kokonaisuuden. Kuvauskategorioita muodostaessa pidin mielessä Niikon (2003), Huuskon ja Paloniemen (2006) sekä Häkkisen (1996) käsityksen siitä, että kuvauskategorioiden rajat tulee olla selkeät, etteivät ne mene toistensa kanssa päällekkäin. Näin ollen poliisin ammatista pois työntävissä tekijöissä yhdistin rakenteelliset haasteet, johdotason haasteet ja työn määrä suhteessa työntekijöihin yhdeksi kuvauskategoriaksi, sillä toisin yhdistelemällä niiden kuvauskategorioiden rajat olisivat saattaneet mennä limittäin toistensa kanssa. Molempiin kategorioihin poliisin ammatin vetäviin tekijöihin ja ammatista pois työntäviin tekijöihin tuli kaksi kuvauskategoriaa tuloksiksi. Kuvio 3 ja kuvio 4 havainnollistavat lopulliset tulokset eli kuvauskategoriat ja niiden sisältämät kategoriat.



Kuvio 3 Kuvauskategoriat poliisin ammattiin vetävät tekijät



Kuvio 4 Kuvauskategoriat poliisin ammatista pois työntävät tekijät

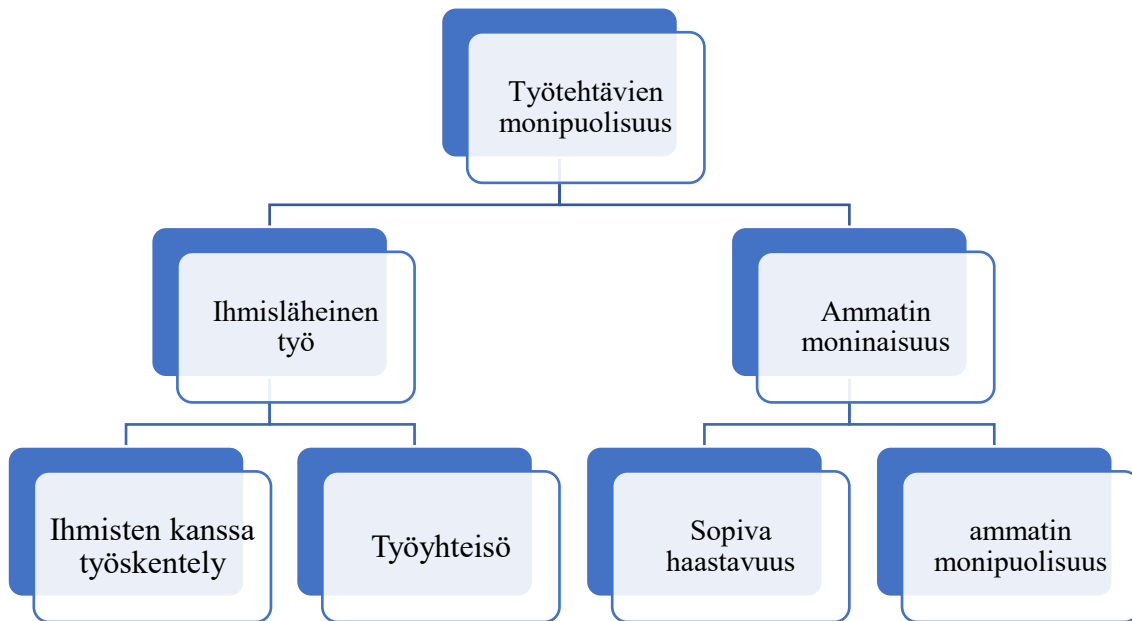
8. Poliisin ammattiin vetävät ja ammatista pois työntävät tekijät

8.1. Vetävät tekijät

Esittelen tuloksina poliisien käsityksiä siitä, mitkä asiat vetävät poliisin ammattiin. Tämä tulososio sisältää kaksi kuvauskategoriaa työtehtävien monipuolisuus ja onnistumisen kokemukset työssä. Nämä kuvauskategoriat ja niihin sisältyvät kategoriat ja teemat, jotka seuraavissa alaluvuissa esittelen, ovat muodostuneet poliisien ilmaisuista ja muodostavat näin kuvauskategoriat poliisin ammattiin vetävistä tekijöistä. Kuvissa viisi ja kuusi havainnollista muodostamiani kuvauskategorioita ja niihin sisältyviä kategorioita ja teemoja.

8.1.1. Työtehtävien monipuolisuus

Tämä kuvauskategoria sisältää kaksi kategoriaa ihmisläheinen työ ja ammatin moninaisuus. Nämä kategoriat ja niihin sisältyvät teemat, jotka seuraavaksi esittelen, ovat muodostuneet poliisien ilmaisuista ja muodostavat näin ensimmäiset kuvauskategorian. Tämä ensimmäinen kuvauskategoria kertoo poliisin ammatissa työskentelevien käsityksistä siitä, mitkä tekijät työssä vetävät poliisin ammattiin. Kuviossa 5 havainnollistan muodostamaani kuvauskategoriaa ja siihen sisältyviä kategorioita ja teemoja.



Kuvio 5 Kuvauskategoria työtehtävien monipuolisuus

Ihmisläheinen työ

Poliisin ammattia kuvattiin useasti hyvin ihmisläheiseksi työksi, jossa sosiaaliset taidot ovat etusijalla. Poliisin työssä mielekkäänä pidettiin ihmisten kanssa toimimista ja ihmisten auttamista. Yleisesti ottaen työn sosiaalisuus korostui työssä mielekkäänä.

Ihmisten auttaminen. Monissa tilanteissa hyödynnämme sidosryhmäyhteistyötä ja ohjaamme henkilön esim. terveydenhuollon piiriin. Yleisesti ihmisten kanssa toimiminen on minulle mieleistä.

Toimiessaan läheisen työyhteisön tuki. Kutsumus on vuosien varrella jonkin verran kuihtunut mutta edelleen ihmisten takia tätä tehdään.

Poliisien käsityksissä nähtiin mielekkäänä myös työyhteisö. Etenkin työkaverit ja läheisen työyhteisön tuki vaikutti poliisien työn mielekkyyteen.

Ammatin moninaisuus

Poliisit kuvasivat ammattia vaihtelevaksi ja monipuoliseksi sekä ennen kaikkea mielenkiintoiseksi – ”*Monipuolinen, ihmisläheinen, ajoittain haastava ja ennen kaikkea mielenkiintoinen*”. Työ nähtiin myös haastavana, mutta se katsottiin työssä eduksi. Itsensä haastaminen työssä nähtiin mielekkäänä ja sopivan haastavuuden katsottiin tuovan myös mielenkiintoa sekä työtehtäviin että laajemmin koko työelämään.

Se kun pääsee auttamaan ihmistä. Lisäksi haastavat tehtävät tuovat mielenkiintoa työelämään.

Vaihtelevuus. Olin aiemmin teknisemmällä alalla [ammatti poistettu] kymmenisen vuotta, jossa leipääntyi ja stressaantui täysin samanlaisiin päiviin vuodesta toiseen.

Työn monipuolisuus nousi monissa haastattelulomakkeissa vahvasti esiin työn mielekkyyttä lisäävänä tekijänä. Se että työ nähtiin monipuolisena ja vaihtelevana se nähtiin myös mahdollisuutena itseohjautuvuuteen. Työ, joka haastaa ja jossa pystyy haastamaan itseään sekä työ, joka mahdollistaa monipuoliset ja vaihtelevat työtehtävät nähtiin tässä tutkimuksessa lisäävän työn mielekkyyttä.

8.1.2. Onnistumisen kokemukset työssä



Kuvio 6 Kuvauskategoria onnistumisen kokemukset työssä

Työstä saatavat onnistumisen kokemukset

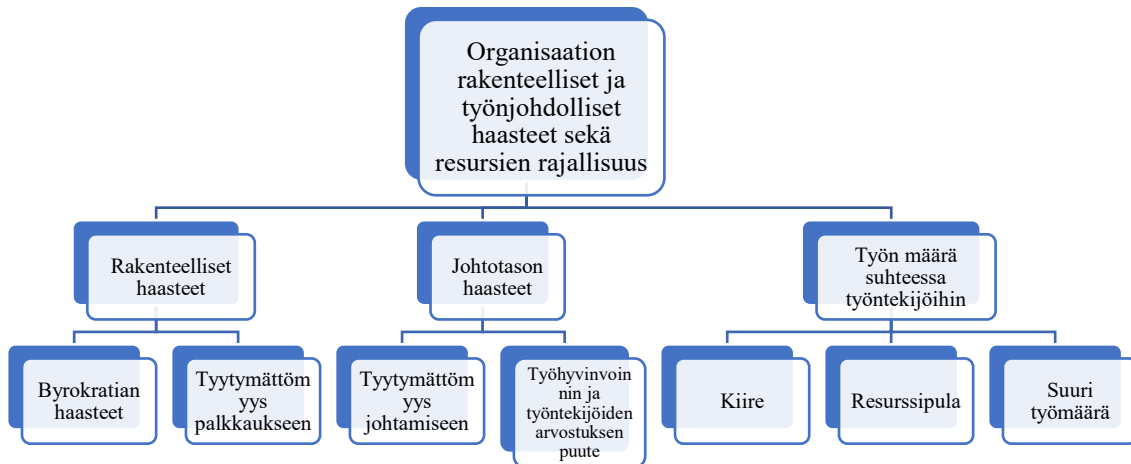
Tämä kuvauskategoria sisältää vain yhden kategorian ja teeman, sillä yhdistellessä teemoja kategorioiksi en saanut yhdistettyä tätä minkään muun teeman kanssa, joten päätin pitää tämän erillään muista. Tähän kuvauskategoriaan liittyy poliisin työstä saatavat onnistumisen kokemukset, mitkä tuovat mielekkyyttä työhön. Poliisin työssä pidettiin palkitsevana sitä, kun saa ratkaistua vaikeita ongelmia – *”On kiva päästä haastamaan itseään ja se palkitsee, kun saa ratkaistua vaikeita ongelmia”*.

Palkitsevana koettiin myös onnistumisen kokemukset niin tutkinnassa kuin tuomioidenkin osalta – *”Onnistumisen hetket, niin tutkinnassa kuin tuomioidenkin osalta”*. Osa myös koki, että kansalaiset kunnioittavat poliiseja. Työstä saatavat onnistumisen hetket ja vaikeiden asioiden ratkaiseminen palkitsee työssä, mikä luo mielekkyyttä poliisin ammatissa – *”Poliisin ammatti on haastava, mutta hyvin suoritettut tehtävät palkitsevat”*.

8.2. Pois työntävät tekijät

Tässä tulossiossa avaan tutkittavien poliisien käsityksiä siitä, mitkä tekijät työntävät poliisin ammatista pois. Tämä tulososio sisältää kaksi kuvauskategoriaa organisaation rakenteelliset ja työnjohdolliset haasteet sekä resurssien rajallisuus sekä työn sisällölliset kuormittavuustekijät ja työn arvostus. Nämä kuvauskategoriat ja niihin sisältyvät kategoriat ja teemat, jotka seuraavissa alaluvuissa esittelen, ovat muodostuneet poliisien ilmaisuista ja muodostavat näin kuvauskategoriat poliisin ammatista pois työntävistä tekijöistä. Kuvioissa seitsemän ja kahdeksan havainnollistan muodostamiani kuvauskategorioita ja niihin sisältyviä kategorioita ja teemoja.

8.2.1. Organisaation rakenteelliset ja työnjohdolliset haasteet sekä resurssien rajallisuus



Kuvio 7 Kuvauskategoria organisaation rakenteelliset ja työnjohdolliset haasteet sekä resurssien rajallisuus

Rakenteelliset haasteet

Rakenteellisiksi haasteiksi olen nimennyt sellaiset organisatoriset asiat, joihin työntekijät eivät pysty itse vaikuttamaan. Tässä tutkimuksessa sellaisia asioita olivat byrokratia ja palkkaus. Byrokratia tuli esiin osalla poliiseista, kun puhuttiin poliisin työn epämieluisista asioista. Osa heistä oli sitä mieltä, että päivittäisissä asioissa on suuri määrä byrokratiaa, olivat ne asiat sitten hankintoja tai työvuorojen siirtoon liittyviä asioita – ”*Järjetön määrä byrokratiaa päivittäisissä asioissa, oli kyse sitten hankinnoista tai työvuorojen siirrosta yms.*”. Suurta määrää byrokratiaa pidettiin epämieluisana poliisin työssä.

Myös poliisin palkkaukseen oltiin tyytymättömiä ja sitä pidettiin matalana. Palkka nähtiin huonona etenkin poliisin vastuuseen ja kiireeseen nähden – ”*palkka huono suhteessa vastuuseen ja kiireeseen*”. Toivottiin myös, että palkkausjärjestelmää tulisi kehittää, sillä koettiin, että vaativia lisätehtäviä tehdään liikaa talkoohengellä. Parannusehdotuksia kysyessä palkkausta toivottiin motivoivammaksi ja paremmaksi.

Palkkausjärjestelmää tulisi kehittää entisestään. Nykyään tehdään vaativia lisätehtäviä edelleen liikaa talkoilla.

Palkkojen nähtiin olevan matalat siihen nähden, mitä poliisit joutuvat työssään kohtaamaan, asiat, joita he joutuvat työssään käsittelemään ja jotka seuraavat pahimmillaan kotiin saakka vuosiksi. Palkkaus nähtiin myös työn kuormittavuuteen ja vaarallisuuteen suhteutettuna suorastaan surkeana. Erityisesti tutkinnassa työmäärä ei kohtaa palkkauksen kanssa. Palkkauksen tulisi olla motivoiva, kun verrataan kentällä työskentelyyn. Kentälle hakeudutaan paremman palkan vuoksi ja siellä pääsee tutkittavan mukaan helpommalla, koska tehty työ ei jää työpäivän jälkeen useinkaan enää omille harteille. Palkkaus suhteessa tutkinnan työmäärään ei motivoi ihmisiä hakemaan tutkintaan töihin ja se näkyy suurena vaihtuvuutena.

Parannusehdotuksena tutkittava toivookin tutkinnan puolelle parempia palkkoja, jotta työnhakijoita saataisiin lisää ja työhön sitoutumista paremmaksi. Peruspalkka nähtiin ongelmana, sillä se on liian pieni ajatellen poliisin vastuuta ja haastavia työolosuhteita. Kuitenkin osa katsoi palkan olevan ihan hyvä työn vaativuuteen nähden, mikä turvaa perustoimeentulon. Myös vuorotöiden palkkauksen katsottiin olevan hyvä haittatuntien takia, vaikka samalla katsottiin, että valvonta- ja hälytystoiminnassa ollaan liikaa haittatöiden varassa peruspalkan kustannuksella.

Johtotason haasteet

Johtamisessa oli poliisien mielestä parannettavaa – ”Johtamista pitäisi parantaa huomattavasti”. Heidän mielestään esimiesten osaaminen on tärkeää ja samoin myös heidän osoittama tuki alaisilleen. Heidän mukaansa johtamista tulisi parantaa ja siihen tulisi panostaa – ”Ihmisten johtamiseen tulisi panostaa”. Myös työhyvinvoinnin parantaminen sekä avoimen ja rehellisen ilmapiirin luominen katsottiin tärkeäksi parannusehdotukseksi. Osa poliiseista oli myös sitä mieltä, että johtaminen vaikutti heidän työntekoonsa epämieluisasti tai se teki työstä raskasta. Heidän mukaansa johtajia ja päälliköitä kyllä on, mutta johtamisen taso ei heitä miellytä – ”Johtajia ja päälliköistä kyllä on, mutta johtamisen taso on erittäin huonoa”. Säästöjohtamisen katsottiin tulleen henkilöstöjohtamisen tilalle.

Esimiestyön katsottiin epäonnistuvan, koska poliisiasemia ja -laitoksia on yhdistetty, minkä jälkeen työntekijät eivät ole tasa-arvoisessa asemassa pääpoliisiaseman henkilöstöön nähden. Pyrkimykset poliisiorganisaatiossa katsottiin olevan hyviä, mutta liikaa mennään tilastoja kaunistellen ja kansalaisten oikeuksia polkien. Kun hommia johdettaisiin tehokkaammin, tutkittavien mukaan myös poliisin resursseja voitaisiin käyttää ja hyödyntää paremmin. Johtamisen katsottiin olevan myös liian vanha kantaista, jossa virkanimityksissä pelkkä kokemus on liian isossa roolissa. Osa poliiseista oli kuitenkin tyytyväisiä poliisiorganisaatioon työnantajana. Heidän mukaansa valtion hallinnon alla on helppo työskennellä. Palkka ja lomat ovat säännölliset sekä virka on ja pysyy.

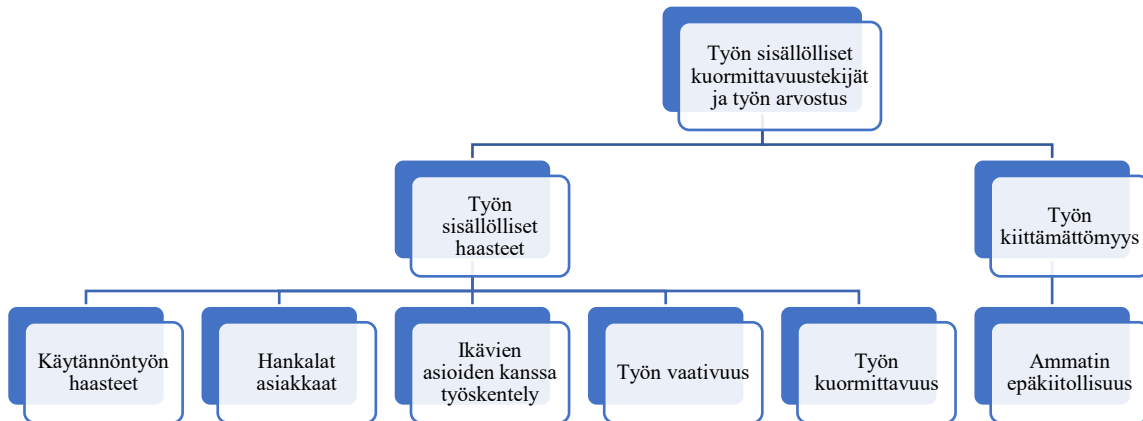
Moni poliiseista koki, että työn määrä työntekijöihin nähden on suuri. Heidän mukaansa kiire näkyy erityisesti rikostutkinnan puolella, kun juttuja on paljon, mutta aikaa vain rajoitetusti. Epämielekkäänä työssä nähtiinkin se, että kiireen takia ei ehdi hoitamaan työtehtäviä kunnolla. Työtä kuvailtiin siten, ettei se lopu ikinä. Osa myös koki työssä raskaaksi juuri työkuorman ja työn määrän sekä niiden määrääjat.

Henkilöstöresursseja pitäisi ehdottomasti saada lisää. Työn kuormittavuus on jo laadultaan kova, mutta viimeisen viiden vuoden aikana myös työn määrä on noussut kipurajoille monilla. Myös loppuunpalamisia on nähty tästä syystä.

Poliiseja saisi olla vähintään 1000 enemmän, jotta pystyttäisiin vastaamaan muutoksien tuomiin haasteisiin.

Työn parantamiseksi toivottiinkin henkilöstöresursseja lisää – ”Resursseja enemmän, toisi vähemmän kuormittavuutta tutkijaa kohden”. Työn kuormittavuuden kerrottiin olevan laadultaan jo kova, mutta viimeisen viiden vuoden aikana työn määrä on noussut monilla kipurajoille. Siitä syystä myös loppuun palamista on nähty. Myös muutoksen tuomat haasteet mainittiin, jonka takia pitäisi palkata lisää poliiseja töihin, jotta haasteisiin pystyttäisiin vastaamaan. Henkilöstön kiertoa myös toivottiin tehostaen resurssien tehokasta kohdennusta. Jos resursseja saisi enemmän, se kuormittaisi vähemmän tutkijoita.

8.2.2. Työn sisällölliset kuormittavuustekijät ja työn arvostus



Kuvio 8 Kuvauskategoria työn sisällölliset kuormittavuustekijät ja työn arvostus

Työn sisällölliset haasteet

Työn sisällölliset haasteet koostuvat työn sisältöön liittyvistä asioista, jotka sisältävät kategoriat käytännöntyön haasteet, hankalat asiakkaat, ikävien asioiden kanssa työskentely, työn vaativuus ja työn kuormittavuus. Poliisin työ nähtiin liikaa tietokonepainotteisena, ettei kaikista ohjelmista ja järjestelmistä pysty olemaan perillä – *”Liikaa tietokonepainotteista ja järjestelmiä/ ohjelmia liian paljon että jokaisesta voisi olla perillä”*. Käytännöntyön haasteisiin liittyi myös työn parannusehdotus siitä, että poliisilaitosalueet tulisi olla pienempiä. Poliisin työn epämieluisaksi puoleksi mainittiin myös poliisin työssä kohtaamat hankalat ja vaikeat asiakkaat. Epämieluisaksi työssä koettiin hankalat asiakaskohtaamiset ja kansalaisten halveksuva asenne poliiseja kohtaan – *”kansalaiset, jotka halveksivat poliisia”*. Myös ihmisten huonoa käyttäytymistä ja heiltä tulevaa maalittamista pidettiin poliisin työssä raskaana – *”Hankalat asiakaskohtaamiset ja asiakkaan suunnalta tuleva maalittaminen”*.

Poliisin työssä ikävien asioiden kanssa työskentely nähtiin myös yhtenä työn epämieluisista puolista. Elämän varjopuolten näkeminen nähtiin raskaana ja samalla poliisit ovat työssään huomanneet, ettei yhteiskunta pysty auttamaan apua tarvitsevia siinä määrin kuin pitäisi. Lapsiin kohdistuvat rikokset sekä lasten pahoinvointi, joka aiheuttaa lapsissa oireilua

rikolliseen suuntaan nähtiin työssä raskaana – *”Lapsiin kohdistuvat rikokset, sekä lasten pahoinvointi joka aiheuttaa vuorossaan lapsissa oireilua rikolliseen suuntaan”*. Myös pienten lasten kärsimys ja huono olo vaikuttaa poliisien mielialaan työssä – *”Itselleni raskainta on nähdä pienten lapsien kärsimystä ja huonoa oloa”*. Suruviestin vieminen ja omaisten kohtaaminen sekä ylipäättään surulliset ihmiskohtalot nähtiin poliisin työssä vaikeana. Yleisesti jatkuva työskentely pahuuden parissa kuormittavat poliiseja. Osa tutkittavista ovatkin huumanneet uransa aikana sen, miten paljon sairaita ihmisiä on, mikä taas johtaa muun muassa väkivaltaisiin tekoihin, hyväksikäyttöön, syyttömien kärsimiseen ja uhrien oikeuksien polkemiseen.

Poliisin työtä pidettiin myös vaativana. Epämieluisana koettiin vaikeiden työtehtävien tuomat haasteet ja väkivalta – *”Vaikeiden työtehtävien tuomat haasteet”*. Työtä kuvailtiin haastavana tai ajoittain haastavana, vaativana ja kuluttavana. Työ nähtiin myös tutkittavien poliisien mielestä kuormittavana. Erityisesti puhuttiin henkisestä kuormittavuudesta ja henkiselle puolelle vaikuttavista asioista liittyen esimerkiksi erilaisiin seksuaali- ja väkivaltarikoksiin, oli se sitten materiaalien käsittelyä tai asianomistajan tai rikoksesta epäillyn kuulustelua – *”Henkinen kuormittavuus liittyen vakaviin väkivalta- ja seksuaalirikoksiin”*. Yleisesti kaikki siihen liittyvä on henkisesti kuormittavaa. Kuormittavana voidaan pitää myös tutkittavien kokemia pitkiä työvuoroja, jotka he kokivat epämieluisana asiana työssään – *”Tutkinnassa työhän ei lähtökohtaisesti ole kovin kuormittavaa, mutta henkisesti koen juttumäärän sekä työmäärän olevan kuormittava henkisesti”*. Työn kuormittavuus nähtiin laadultaan kovana, jonka ratkaisuksi toivottiin lisää henkilöstöresursseja.

Fyysistä kuormittavuutta pidettiin hetkittäisenä. Kun taas henkisen kuormittavuuden kanssa koettiin, että se voi koitua ajoittain myös hyvin raskaaksi ja joskus pitkäaikaiseksikin. Tuki- ja palveluiden tärkeys ja niiden tarjonta korostuu tämän kaltaisissa tilanteissa. Erityisesti tutkinnassa koettiin henkistä kuormittavuutta fyysisen kuormittavuuden sijaan juttu- ja työmäärien takia. Työtä katsottiin olevan liikaa yhtä ihmistä kohden. Henkistä kuormittavuutta katsottiin aiheuttavan myös vuorotyö, pitkät työvuorot, uhkailu, maalittaminen, altisteet väkivallalle ja työtehtävien epätasainen jakautuminen. Kuormittavana nähtiin myös ylempien

esimiesten tuettomuus ja huono arvostus. Fyysistä kuormittavuutta nähtiin olevan vähän, siitä ei kannettu huolta tai oma fyysinen kunto nähtiin hyvänä millä pärjää työssä.

Työn kiittämättömyys

Poliisin ammatti ei tarjonnut kaikkien vastaajien mielestä onnistumisen elämyksiä. Työ nähtiin myös joskus epäkiitollisena. Poliisin työssä raskaana nähtiin myös mitättömät tuomiot asiakkaille siihen nähden mikä työmäärä juttujen takana on – *”Mitättömät tuomiot asiakkaille siihen nähden mikä työmäärä juttujen takana on, eikä välttämättä pelkästään poliisilla vaan myös muilla viranomais-/julkisella taholla”*. Eikä työmäärällä tarkoitettu pelkästään poliisien näkemää työtä juttujen eteen, vaan myös muiden viranomaisten ja julkisten tahojen työtä, mikä saatettiin kokea myös turhauttavana.

9. Loppuluvut

9.1. Tulosten yhteenveto

Tässä tutkimuksessa tulokset jakautuivat kahteen osaan, poliisin ammatin vetäviin tekijöihin ja poliisin ammatista pois työntäviin tekijöihin. Molempiin tulososioihin sisältyy kaksi kuvauskategoriaa. Poliisin ammatin vetäviin tekijöihin kuvauskategorioiksi muodostuivat työtehtävien monipuolisuus ja onnistumisen kokemukset työssä. Poliisin ammatista pois työntäviin tekijöihin kuvauskategorioiksi muodostuivat organisaation rakenteelliset ja työnjohdolliset haasteet sekä resurssien rajallisuus ja työn sisällölliset kuormittavuustekijät ja työn arvostus. Seuraavaksi esittelen tarkemmin tutkimuksen tulokset kuvauskategoria kerrallaan alkaen poliisin ammatin vetävistä tekijöistä jatkuen poliisin ammatista pois työntäviin tekijöihin.

Tutkimuksen mukaan poliisin ammattiin vetävinä tekijöinä nähtiin ammatin monipuolisuus ja työstä saatavat onnistumisen kokemukset. Poliisin ammattia kuvattiin hyvin ihmisläheiseksi työksi, jossa sosiaaliset taidot ovat keskiössä. Ihmisten kanssa toimimista ja ihmisten auttamista pidettiin työssä mielekkäänä. Poliisien käsitykset työyhteisöstä nähtiin positiivisena, sillä etenkin työkaverit ja työyhteisön tuen katsottiin vaikuttavan työn mielekkyyteen. Poliisin ammattia kuvattiin myös monipuoliseksi ja vaihtelevaksi sekä ennen kaikkea mielenkiintoiseksi. Työ nähtiin osittain myös haastavaksi, mutta työn sopivan haastavuuden ja samalla itsensä haastamisen katsottiin tuovan mielenkiintoa niin yksittäisiin työtehtäviin kuin laajemmin koko työelämään. Yhtenä suurimpana työn mielekkyyttä lisäävänä tekijänä nähtiin työn monipuolisuus. Työn hyvinä puolina nähtiin haastavuus, mahdollisuus myös itsensä haastamiseen sekä monipuoliset ja vaihtelevat työtehtävät. Työssä palkitsevana nähtiin vaikeiden ongelmien ratkaiseminen sekä onnistumisen kokemukset laajasti koko poliisin tehtäväkentässä. Palkitsevana nähtiin myös kansalaisten kunnioitus poliiseja kohtaan.

Ammatista pois työntävinä tekijöinä nähtiin organisaation rakenteelliset ja työnjohdolliset haasteet sekä resurssien rajallisuus ja työn sisällölliset kuormittavuustekijät ja työn arvostus. Rakenteelliset haasteet pitävät sisällään sellaisia organisatorisia asioita, joihin työntekijät eivät pysty itse vaikuttamaan. Tällaisia asioita tässä tutkimuksessa olivat byrokratia ja palkkaus. Osa tutkittavista poliiseista oli sitä mieltä, että päivittäisissä asioissa, kuten esimerkiksi hankinnoissa tai työvuorojen siirroissa on suuri määrä byrokratiaa. Byrokratian määrä katsottiinkin poliisin työssä yhdeksi epämieluisaksi asiaksi.

Myös poliisin palkkaukseen oltiin tyytymättömiä ja sen katsottiin olevan matala niin poliisin vastuuseen kuin kiireeseenkin nähden. Myös siihen nähden, mitä poliisit joutuvat työssään kohtaamaan. Asiat, joita he joutuvat työssään käsittelemään ja asiat, jotka seuraavat pahimmillaan kotiin saakka vuosiksi. Työn kuormittavuuteen ja vaarallisuuteen suhteutettuna palkkaus nähtiin jopa surkeana. Palkkaus nähtiin erityisesti tutkinnassa huonona, sillä työmäärä ei kohtaa palkkauksen kanssa. Tämä näkyy myös tutkinnassa suurena vaihtuvuutena. Tutkittavien mukaan kentälle hakeudutaan töihin paremman palkan takia. Palkkausta toivottiin työhön nähden motivoivammaksi ja paremmaksi sekä palkkausjärjestelmää toivottiin kehitettävän. Osa poliiseista koki, että vaativia lisätehtäviä tehdään talkootyönä. Palkkojen nousun ajateltiin kasvattavan työnhakijoiden määrää ja parantavan työhön sitoutumista. Osa poliiseista kuitenkin katsoi palkkauksen turvaavan perustoimeentulon ja olevan näin ollen hyvä työn vaativuuteen nähden. Vuorotöissä haittatuntien takia palkkauksen katsottiin olevan hyvä, vaikka osa oli kuitenkin sitä mieltä, että valvonta- ja hälytystoiminnassa ollaan liikaa haittatöiden varassa peruspalkan kustannuksella.

Johtotason haasteeksi katsottiin poliisiasemien- ja laitosten yhdistäminen, tilastojen kaunistelu, kansalaisten oikeuksien polkeminen, tehoton johtaminen ja johtamisen vanha kantaisuus. Poliisiasemien- ja laitosten yhdistämisen jälkeen poliisit kokevat, etteivät työntekijät ole enää tasa-arvoisessa asemassa pääpoliisiaseman henkilöstöön nähden. Poliisiorganisaation pyrkimysten katsottiin olevan hyviä, vaikkakin poliisit katsoivat, että liikaa mennään tilastoja kaunistellen ja kansalaisten oikeuksia polkien. Poliisien mukaan poliisin resursseja voitaisiin käyttää ja hyödyntää paremmin, jos hommia johdettaisiin tehokkaammin. Myös virkanimityksissä pelkkä kokemus nähtiin olevan liian isossa roolissa, mikä vaikutti siihen,

että johtamisen katsottiin olevan liian vanha kantaista. Säästöjohtamisen katsottiin tulleen henkilöstöjohtamisen tilalle. Poliisien mukaan esimiesten osaaminen ja heidän osoittama tuki alaisilleen on tärkeässä roolissa työelämässä. Osa poliiseista koki, että johtaminen vaikutti työntekoon epämieluisasti tai se oli työssä raskasta. Parannusehdotuksina kerrottiin työhyvinvoinnin parantamisena sekä avoimen ja rehellisen ilmapiirin luomisen. Poliisiorganisaatioon työnantajana oltiin tyytyväisiä. Valtion hallinnon alla katsottiin helpoksi työskennellä, sillä palkka ja lomat ovat säännölliset sekä virka on ja pysyy.

Työn määrä suhteessa työntekijöihin katsottiin olevan suuri. Tämä näkyy poliisien mielestä etenkin rikostutkinnan puolella. Työtä on paljon, mutta aikaa rajoitetusti. Epämielekkäänä puolena poliisin työssä nähtiinkin se, että kaikkia työtehtäviä ei kerkeä kiireen takia hoitamaan kunnolla. Työssä raskaaksi koettiin työkuorma ja niiden määräajat. Viimeisen viiden vuoden aikana työn määrän katsottiin nousseen, mikä on näyttäytynyt myös poliisien loppuun palamisina. Henkilöstöresursseja toivottiinkin enemmän, jotta työn kuormittavuus vähenisi.

Työn sisällölliset haasteet koostuvat poliisin työn sisältöön liittyviin asioihin, joita tässä tutkimuksessa ovat käytännöntyön haasteet, hankalat asiakkaat, ikävien asioiden kanssa työskentely, työn vaativuus ja työn kuormittavuus. Poliisin työ nähtiin liikaa tietokonepainotteisena, ettei kaikkien ohjelmien ja järjestelmien kanssa pysy mukana. Lisäksi toivottiin, että poliisilaitosalueet olisivat pienempiä. Epämielelisana asiana poliisin työssä nähtiin poliisien kohtaamat hankalat ja vaikeat asiakkaat sekä hankalat asiakaskohtaukset ja kansalaisten halveksuva asenne poliiseja kohtaan. Työssä raskaana pidettiin myös ihmisten huonoa käytäytymistä ja heiltä tulevaa maalittamista poliiseja kohtaan. Ikävien asioiden kanssa työskentely ja elämän varjopuolten näkeminen nähtiin myös poliisin työn raskaana puolena. Samoin myös lapsiin kohdistuvat rikokset, lasten pahoinvointi sekä pienten lasten kärsimys ja heidän huono olonsa vaikuttavat poliisien mielialaan työssä. Lasten paha olo aiheuttaa oireilua rikolliseen suuntaan mikä on raskasta myös poliiseille. Suruviestin vieminen ja omaisten kohtaaminen sekä yleisesti surulliset ihmiskohtalot nähtiin poliisin työssä vaikeina tehtävinä. Poliiseja kuormittavina tekijöinä pidettiin juuri jatkuvaa työskentelyä pahuuden parissa.

Poliisin työtä pidettiin myös vaativana ja työtä kuvailtiin haastavana tai ajoittain haastavana, vaativana ja kuluttavana. Etenkin väkivalta ja työtehtävien tuomat haasteet katsottiin epämieluisina. Poliisin työ nähtiin myös kuormittavana, etenkin henkisestä kuormittavuudesta ja henkiselle puolelle vaikuttavista asioista puhuttiin, kuten esimerkiksi seksuaali- ja väkivaltarikoksiin liittyvissä asioissa. Poliisia kuormitti myös pitkät työvuorot, jotka koettiin epämieluisiksi. Fyysistä kuormittavuutta pidettiin hetkittäisenä, kun taas henkinen kuormittavuus koettiin ajoittain hyvin raskaaksi ja joskus jopa pitkäaikaiseksikin. Henkistä kuormittavuutta aiheutti tutkinta, vuorotyö, pitkät työvuorot, uhkailu, maalittaminen, altisteet väkivallalle ja työtehtävien epätasainen jakautuminen. Kuormittavaksi koettiin myös arvostuksen puute ylemmiltä esimiehiltä sekä huono tuki. Fyysistä kuormittavuutta koettiin varsin vähän, eikä siitä kannettu huolta. Lisäksi oma fyysinen kunto nähtiin hyvänä, jolla koettiin pärjäävän työssä. Lisäksi osa vastaajista koki, ettei työ tarjoa onnistumisen kokemuksia ja työ nähtiinkin joskus epäkiitollisena. Mitättömät tuomiot asiakkaille työmäärään nähden nähtiin myös työssä turhauttavana.

9.2. Pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia käsityksiä poliisin ammatissa työskentelevillä poliiseilla on poliisin ammattiin vetävistä ja ammatista pois työntävistä tekijöistä. Lähdin tutkimaan ilmiötä pohtimalla ammattien ja työpaikkojen vetovoimatekijöitä ja tähän teemaan läheisesti liittyviä käsitteitä. Tutkimukseni teoreettinen viitekehys koostui ammatillisesta identiteetistä, työhyvinvoinnista ja työtyytyväisyydestä sekä työhön sitoutumisesta. Identiteetin katsotaan liittyvän minään ja itsetuntemukseen ja sillä on vaikutusta myös ammatin valintaan (Mulari 2013, 117). Tässä tutkimuksessa osa koki poliisin työn kutsumusammattina, jonka takia he hakeutuivatkin poliisin ammattiin. Täten voi ajatella, että heidän kohdallaan tämä ammatti on vahvasti osa heidän identiteettiään. Ihminen rakentaa ammatillista identiteettiään sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja samaan aikaan yksilö hakee paikkaansa yhteiskunnassa (Eteläpelto 1993, 8). Ammatillisen identiteetin rakentamisesta katotaan tulleen koko työuran mittainen tehtävä, sillä yhä useampi työntekijä vaihtaa

ammattiaan tai tehtävää elämänsä aikana. Tämä herättää pohtimaan, että onko vahva ammatillinen identiteetti esteenä koko ajan muuttuvassa yhteiskunnassa, jossa muun muassa ammatillista liikkuvuutta, elinikäistä oppimista ja jatkuvaa uusiutumista arvostetaan yhä enenevissä määrin. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27.)

Ammatillisen identiteetin ei katsota olevan enää yhtä vahva kuin aiemmin, sillä useat työntekijät vaihtavat ammattiaan tai työtehtäviään elämänsä aikana. Osittain ammattien tai työtehtävien vaihtoon saattaa vaikuttaa jatkuvasti muutoksessa oleva yhteiskunta, jossa arvostetaan itsensä kehittämistä, joustavuutta, ammatillista liikkuvuutta ja elinikäistä oppimista. Luhtalan (2020) mukaan poliisijärjestöjen liiton jäsenkyselyssä selvisi, että alanvaihtoa jatkuvasti tai toisinaan harkitsee noin puolet poliiseista. Onko näin ollen myös poliisien ammatinvaihdolla tai sen harkitsemisella ja heikentyneellä ammatillisella identiteetillä yhteys? Ainakin Caza ja Creary (2016, 13) ovat teoksessaan sitä mieltä, että ajatus yhden ammatin urasta on vanhentumassa. Useat työntekijät hankkivat useita taitoja ja soveltavat niitä eri tavoin työelämässä. Tämä on johtanut ammatillisen identiteetin rakentamisprosessin muutokseen.

Työhyvinvointi katsotaan sekä yksilön että koko työyhteisön vireystilaksi (Ojala & Ahonen 2003, 19). Työhyvinvointi koostuu työyhteisön ilmapiiristä, yksilöiden osaamisesta ja suorituskyvystä, työturvallisuudesta, esimiesten johtamistaidoista sekä työterveyshuollosta (Östberg 2014, 174). Kaiken kaikkiaan työhyvinvointi on työssä jaksamista ja työssä viihtymistä (Mäkikangas & Hakanen 2017, 104). Kun taas työtyytyväisyys kuvaa sitä, miten paljon työntekijät pitävät ja eivät pidä työstään (Mäkikangas & Hakanen 2017, 113). Lämsän ja Hautalan (2004, 84) teoksessa esiintynyt Herzbergin (1959) malli työmotivaation vaikuttavista tyytyväisyys- ja tyytymättömyystekijöistä sisältyy myös vahvasti työtyytyväisyyskeskusteluun.

Työhön sitoutumista käsiteltiin positiivisena asennoitumisena ja suhtautumisena organisaatioon sekä henkisenä läsnäolona. Työntekijän kiintymistä ja suhdetta omaan työpaikkaansa kuvataan Koivusen (2017, 124) mukaan organisaatioon sitoutumisella. Organisaation sitoutumisessa on pohjimmiltaan kyse siitä, aikooko työntekijä pysyä sen hetkisen organisaation palveluksessa vai etsiä töitä muualta. Ahlroth (2017, 124) puhuu sitoutumisesta henkisenä läsnäolona eikä vain fyysisenä paikallaolona. Surakan (2009, 11) mukaan henkilöstön

sitoutumiseen vaikuttaa myös henkilöstömäärä ja -rakenne sekä vaatimuksien mukainen henkilöstön osaaminen. Tämän tutkimuksen tuloksissa tuli myös ilmi tutkittavien poliisien kokemus liian vähäisistä resursseista työmäärään nähden etenkin tutkinnassa, mikä saattaa myös vaikuttaa heidän työhön sitoutumisessaan. Tutkimuksessa tuli ilmi myös henkilöstön vaihtuvuus tutkinnassa, mikä saattaa Leiviskän (2011, 120–121) mukaan johtua henkilöstön heikosta sitoutuneisuudesta työhön.

Työhön sitoutumiseen vaikuttaa ensisijaisesti esimies ja hänen roolinsa. Tulosta syntyy koko tiimin voimin hyvän pomon johdolla, kun taas epäterve johtamiskulttuuri saattaa johtaa työpaikan vaihtoon. Tyytymättömyyttä johtamiseen ilmeni tässä tutkimuksessa jonkin verran. Tyytymättömyyttä aiheutti muun muassa johtamisen vanhakantaisuus, säästöjohtaminen, epätasa-arvoisuus ja tehottomuus. (Ahlroth 2017, 125.)

Poliisin ammattiin vetävinä tekijöinä nähtiin tässä tutkimuksessa työtehtävien monipuolisuus, johon kuuluu ihmisläheinen työ ja ammatin moninaisuus sekä onnistumisen kokemukset työssä. Poliisin ammattiin vetävät tekijät ovat samankaltaisia kuin Hannin (2019, 27) opinnäytetyössä saadut tulokset siitä, miksi yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevät vartijat hakeutuvat poliisikoulutukseen ja poliisin ammattiin. Ammattiin hakeuduttiin monipuolisten työtehtävien, arvostuksen poliisin ammattia kohtaan sekä ihmisten auttamisen ja heidän kanssaan työskentelyn takia. Myös Lampenius ja Hirvonen (2021, 28) tutkivat opinnäytetyössään sitä, mikä motivoi alanvaihtajia opiskelemaan poliisin ammattiin ja yksi painavimmista syistä hakeutua poliisin ammattiin oli sama kuin tässä tutkimuksen yksi poliisin ammattiin vetävistä tekijöistä eli ihmisten auttaminen.

Poliisin ammatista pois työntävinä tekijöinä nähtiin organisaation rakenteelliset ja työnjohdolliset haasteet sekä resurssien rajallisuus, johon kuuluvat rakenteelliset haasteet, johtotason haasteet ja työn määrä suhteessa työntekijöihin. Sekä työn sisällölliset kuormittavuustekijät ja työn arvostus, johon kuuluvat työn sisällölliset haasteet ja työn kiittämättömyys. Kylmäniemi (2008, 40) sai tutkimuksessaan osittain samankaltaisia tuloksia selvittäessään syitä sille, miksi osa poliisipäällystään kuuluneista virkamiehistä halusi eläkkeelle ennen laissa säädettyä eroamisikää tai lähteä pois poliisipäällystön viroista. Kun puheeksi tuli työmäärä, haastateltavat kokivat heidän työmääränsä poliisipäällystön työtehtävissä olleen suuri.

Resursseista puhuttaessa tulokset Kylmäniemen (2008, 46, 54) tutkimuksessa olivat samansuuntaiset tämän tutkimuksen kanssa. Kylmäniemen (2008) tutkimuksessa osa haastateltavista koki, että kansalaiset arvostavat poliisia, mutta poliittisessa päätöksenteossa sitä ei huomaa. Heidän mukaansa poliisia pidetään tahallaan aliresursoituna. Kaikkien tutkimuksessa mukana olevien haastateltavien mielestä poliisipäällystöllä on paljon töitä, työmäärä on pakotahtinen ja liian suuri. Tutkintatehtävissä ja eritoten esitutkinnassa on liian suuri työkuorma. Resurssipula vaivasi myös Pulkkinen (2018, 33) tutkimuksessa, jossa viitattiin usein liian vähäiseen henkilöstömäärään. Pulkkinen (2018) mukaan liian vähäisestä henkilöstömäärästä seuraa tutkimattomien rikosten määrän nouseminen, tutkinnan laadun kärsiminen ja henkilöstön loppuun palaminen. Jos rikoksia tulee enemmän kuin mitä niitä keretään tutkimaan, kiireelliset ja tärkeät jutut menevät vähemmän tärkeiden juttujen edelle. Näin ollen kaikkiin juttuihin ei kerkeä perehtymään yhtä tarkasti. Stressiä saattaa lisätä se, että jokaisella tutkijalla on virkavastuunsa tutkia omat juttunsa ennen rikosten vanhenemista.

Poliisiopiskelijat olivat myös kiinnittäneet huomiota siihen, että tutkinnan puoli on ylitöydytettyä monessa poliisilaitoksessa. Tutkimuksen mukaan juttumäärät vaihtelevat poliisiyksiköittäin, mutta joka paikassa ne ovat sellaiset, jotka vaikuttavat työn kuormittavuuteen. Henkilöstön jaksamiseen olisi tutkimuksen mukaan kiinnitettävä aktiivisesti huomiota. (Määttä 2018, 38–39.) Opinnäytetyössä selvitettiin poliisiopiskelijoiden taustatekijöitä alalle hakeutumiseen sekä heidän käsityksiään poliisin työstä eri toimintasektoreiden tehtävissä.

Palkkauksesta kysyttäessä poliisipäällystön palkkaukseen oltiin tyytyväisiä, vaikka yleisesti Suomessa palkkauksen todettiin olevan ostovoimaltaan huonompi verrattuna naapurimaahanamme Ruotsiin. Palkkaus ei siis vaikuttanut kenenkään haastateltavan ratkaisuun siirtyä pois poliisipäällystön virasta. (Kylmäniemi 2008, 45.) Kun taas tässä tutkimuksessa palkkauksen nähtiin yhtenä syynä siihen, mikä työntää poliisin ammatista pois. Pulkkinen (2018, 29) tutkimuksessa tutkittavien poliisien mukaan sekä kentällä että tutkinnassa molemmilla sektoreilla palkan koettiin olevan liian pieni työn vaatavuuteen nähden. Parpala (2021, 31) opinnäytetyön mukaan kyynisyyttä koetaan eniten oikeusjärjestelmää ja tuomioita kohtaan. Tuomiot ovat poliisien mukaan liian alhaisia ja rangaistusasteikkoa sovelletaan asteikon

alapäästä vakiintuneiden käytäntöjen mukaan. Myös jatkuvasti samojen asiakkaiden kanssa työskentely aiheuttaa poliiseille kyynisyyden ja voimattomuuden tunnetta.

Tämän tutkimuksen vastaajien keskimääräinen työuran pituus poliisissa on noin kymmenen vuotta, joten tutkittaville on muodostunut poliisin työstä kattava kokonaiskuva. Kuusi tutkitavista poliiseista pääsi ensiyrittämällä poliisikouluun sisään, kun taas kaksi pääsi sisään toisella ja yksi kolmannella yrittämällä. Tämänkin voidaan katsoa liittyvän mielikuvaan siitä, että poliisikouluun ei haeta hetken mielijohteesta, vaan hakijat ovat olleet hyvin valmistuneita ja motivoituneita hakeutumaan poliisikouluun. Tämä tukee omalla tavallaan myös mielikuvaa poliisista kutsumusammattina.

Tutkittavilla oli monia eri syitä hakeutua poliisikouluun. Osa heistä haki poliisikouluun pitkäaikaisen haaveen ja kiinnostuksen sekä kutsumusammattin kokemuksen myötä. Osa halusi tehdä töitä ihmisten parissa ja he kokivat, että poliiseja ja heidän tekemää työtä arvostetaan. Kun taas osan tutkittavien poliisien sukulaisista tai perheenjäsenistä toimi viranomaistehtävissä mikä sai kiinnostumaan ja samalla myös hakeutumaan poliisikoulutukseen. Lisäksi aikaisemmat työtehtävät turvallisuusalalla, lyhyt ja ilmainen koulutus ja helppo pääsykoe sai hakeutumaan alalle. Myllylän (2010, 57–59) tutkielmassa, jossa hän tutki yliopistokoulutettuja poliiseja ja tarkasteli heidän ammatillisen identiteettinsä rakentumista ja poliisin ammattiin sitoutumista. Tutkimuksessa selvitettiin myös, miksi akateeminen poliisi on hakeutunut poliisikoulutukseen ja vasta viidenneksi yleisin syy hakeutua poliisikouluun oli lapsuuden haave. Tutkimuksessa poliisikoulutukseen hakeutumisen syyksi ilmoitettiin työn kiinnostavuus ja vakituinen työsuhte. Lisäksi auttamisen halu, kutsumus ja lapsuuden haave. Myllylä (2010, 57) tuli tutkielmassaan siihen tulokseen, että harvoin yliopistokoulutuksen käynyt henkilö hakeutuu poliisikoulutukseen pelkästään kutsumuksen takia.

Yhtenä poistyyntävien tekijöiden kuvauskategorian teemaksi muodostui työn sisällölliset haasteet, jotka pitivät sisällään käytännöntyön haasteet, hankalat asiakkaat, ikävien asioiden kanssa työskentely, työn vaativuus ja työn kuormittavuus. Toisaalta, kun ajattelemme poliiseja ja sen työn luonnetta. Poliisit ovat ammattiryhmänä sellainen, mikä menee ensimmäisenä rikos- tai tapahtumapaikalle riippumatta siitä, mikä heitä sillä odottaa. Poliisin voidaan näin ollen sanoa olevan kaikenkattava ammatti, johon itsessään kuuluu näitä sisällöllisiä

tekijöitä, jotka osa vastaajista koki ammatista pois työntäviksi tekijöiksi. Nämä pois työntävät tekijät voidaankin katsoa liittyvän ammatin työnkuvaan.

Neljä yhdeksästä vastaajasta aikoi työskennellä eläkeikään saakka poliisina. Heidän mukaansa mahdollisuus vaihtaa työnkuvaa poliisilaitoksen sisällä omien mieltymysten mukaan on ammatin suola, sillä kiinnostavia työnkuvia on heidän mielestään työssä riittävästi. Kaksi poliisia ei usko työskentelevänsä eläkeikään saakka poliisina, vaikka haluaisivatkin. Toinen heistä epäili kyynistyvänsä liikaa ja toisen tavoitteena oli lopettaa poliisin työt hyvissä ajoin. Loput kolme vastaajaa eivät vastanneet suoraan joko kyllä tai ei. Kuitenkin kahdeksan vastaajaa yhdeksästä on harkinnut joskus alanvaihtoa. Syitä alanvaihdolle he antoivat seuraavanlaisia: kumulatiivisen stressin kerryttyä liian suureksi oli alanvaihto hyvin lähellä, kiire ja juttupaine kasvaa ajoittain liian suureksi, joten toinen toimenkuva voisi olla parempi, palkkakehitys poliisissa on huono ja liian alhainen suhteessa työn vaativuuteen, lisäksi hallintorakennemuutos on vaikuttanut negatiivisesti työn mielekkyyteen, liian usein turhautunut sekä tuettomuuden ja työn kuormittavuuden ymmärtämisen vaikutus alanvaihdon harkitsemiseen.

Viisi yhdeksästä vastaajasta kuitenkin hakisi edelleen poliisikouluun, kun taas kolme vastaajista ei hakisi ja yksi heistä ei osannut sanoa. Viisi vastaajista ei suosittelisi alaa lapsilleen, yksi suosittelisi, yksi suositteli osalle lapsistaan ja osalle ei sekä kaksi vastaajista suosittelisi mahdollisesti. Syitä miksi osa vastaajista ei suosittelisi ammattia lapsilleen olivat seuraavanlaisia: helpommallakin tavalla voi saada elannon, poliisi työ vaatii henkistä kanttia, eikä se sovi perheen herkimmille ja palkkaus ei ole motivoiva. Kysyttäessä vuosina 2018 ja 2019 valmistuneilta poliiseilta hakisivatko he uudelleen poliisikoulutukseen ja poliisin ammattiin tämänhetkisten tietojen ja elämäkokemuksen pohjalta, heistä peräti 91 prosenttia hakisi edelleen poliisikoulutukseen ja poliisin ammattiin (Vuorensyrjä 2021, 121).

Tämän tutkimuksen johtopäätöksinä voidaan todeta, että poliisin ammattiin vetävät työn monipuoliset tehtävät, ihmisläheinen työ ja työstä saatavat onnistumisen kokemukset. Kun taas ammatista pois työntävät rakenteelliset ja johtotason haasteet, työn määrä suhteessa tekijöihin, työn sisällölliset haasteet ja työn kiintämättömyys. Jotta poliisin ammatista ei päädyttäisi alanvaihtoon saakka, olisi syytä kiinnittää huomiota ammatista pois työntäviin tekijöihin.

Koen, että olen saanut tässä tutkimuksessa paljon tärkeää tietoa poliisin ammatissa työskenteleviltä henkilöiltä niin tämänhetkisestä ammatin tilasta kuin heidän ajatuksistaan ammattiin vetävistä ja pois työntävistä tekijöistä.

9.3. Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusaiheita

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut suomalaisen tiedeyhteisön kanssa yhteistyössä tutkimuseettisen ohjeen hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja loukkausepäilyjen käsittelemisestä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen mukaan tieteellinen tutkimus tulee suorittaa hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla, jotta tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa sekä sen tulokset uskottavia (TENK 2012, 6). Olen tutkimusta tehdessä pitänyt mielessä hyvän tieteellisen käytännön ohjeet ja pyrkinyt tutkimuksen aikana avoimuuteen ja siten kuvaamaan auki selvästi jokaisen tutkimuksen vaiheen niin, että lukijan olisi helppo ymmärtää tutkimuksen etenemistä ja sen eri vaiheita sekä niitä päätöksiä, joita olen tutkimuksen aikana tehnyt. Tutkijan oma reflektiivisyys, omien vaikutusten ja valintojen pohtiminen tutkimuksen eri vaiheissa, sekä näiden edellä olevien asioiden kuvaaminen tutkimuksen luotettavuutta arvioivassa osassa, ovat keskeisiä vaikutusmahdollisuuksia (Aaltio & Puusa 2011, 165). Luotettavuuden varmistamiseksi kuvaan ja selitän tässä tutkielman alaluvussa niitä päätöksiä ja vaiheita, joita olen tutkielman aikana tehnyt.

Tähän tutkimusaiheeseen päädyin omasta kiinnostuksesta poliisin ammattia kohtaan, sillä olen nuoresta saakka haaveillut poliisin ammatista. Tutkin poliiseja ja poliisin ammattia jo kandidaatintutkielmassa, jossa aiheena oli alaa vaihtaneiden poliisien käsityksiä poliisin ammatista. Olin jo silloin kiinnostunut siitä, mitkä tekijät saavat poliisit vaihtamaan alaa johonkin muuhun. Koska kandidaatintutkielman aihe oli niin mielenkiintoinen, oli selvää, että jatkan saman aiheen tiimoilta myös maisteritutkielmassa. Tämä aihe poliisin ammatin vetävistä ja pois työntävistä tekijöistä kiinnostaa minua siksi, koska koen, että poliisin ammatti on kutsumusammatti, johon ei haeta hetken mielijohteesta senkään takia, koska pääsykokeet ovat suhteellisen raskaat. Mikä ammatissa vetää puoleensa ja saa ihmiset hakeutumaan tähän

ammattiin ja miksi osa kuitenkin kouluttauduttuaan jättää tai harkitsee jättävänsä tämän ammatin, on tässä tutkielmassa kiinnostuksen kohteena.

Tutkielman alkuvaiheessa ei yllätyksiltä vältytty. Tutkittavia etsiessä olin ensimmäisenä yhteydessä Poliisiammattikorkeakouluun kysyäkseni mistä voisin löytää tutkittavia tutkielmaani. Yllätyksekseni sain kuulla, että tarvitsen tutkimustani varten tutkimuslupan, vaikka en tarvinnut tutkittavista minkäänlaisia rekisteri- tai muunlaisia salassa pidettäviä tietoja, joihin tutkimuslupaa tulisin tarvitsemaan. Tutkittavat pysyvät tutkimuksessani täysin anonyymeinä. Hain kuitenkin tutkimuslupaa ja tutkimuslupan vähimmäiskäsittelyajaksi kerrottiin kaksi kuukautta, joka meinasi pakottaa minut tutkielman aiheen vaihtoon. Kaksi kuukautta tutkimuslupan odotteluun olisi ollut pitkä aika siihen nähden, sillä minun olisi pitänyt jo edetä tutkimukseni kanssa ja koska oli myös otettava huomioon se mahdollisuus, että tutkimuslupa voisi tulla takaisin hylättynä. Näin ollen oli myös mietittävä varalle toinen vaihtoehto. Lähetin tutkimuslupahakemuksen maaliskuun puolessa välissä ja minun onnekseni tutkimuslupahakemuksen käsittelyssä ei mennyt kauaa, sillä tutkimuslupa saapui hyväksyttynä ensimmäisenä päivänä huhtikuuta. Tämän ripeän toiminnan ansiosta sain näin ollen pysyä suunnitelmasani.

Tutkimuslupan saatuani lähdin pohtimaan sitä, mistä tavoittaisin riittävän määrän tutkittavia. Otin selvää, kuinka paljon minkäkin poliisilaitoksen alueella työskentelee poliiseja. Olin ajatellut, että jos kyselylomakkeeni lähetettäisiin noin 100 poliisille saisin oletettavasti kasaan kymmenkunta vastausta. Poliisilaitosalueet olivat suuria, joten lähdin etsimään yhteyshenkilöä, joka voisi auttaa minua kyselylomakkeen välittämisessä tutkittaville. Halusin säilyttää tutkimushenkilöiden anonymiteetin ja siksi tarvitsin apua kyselylomakkeen välittämisessä. Lähestyin ensimmäisenä Pohjanmaan poliisilaitosta kysyäkseni, että voisivatko he lähettää kyselylomakkeen saatetekstin kera noin 100 poliisille. He olisivat kuitenkin lähettäneet kyselylomakkeeni kaikille Pohjanmaanpoliisilaitoksen poliiseille, mikä oli kuitenkin liikaa minun tarpeeseeni.

Tutkittavien löytymiseksi olin yhteydessä lopulta Lapin poliisilaitokseen. Kysyin Lapin poliisilaitokselta apua, voisivatko he välittää viestini noin sadalle poliisille, joilla on mahdollisuus itse päättää osallistuvatko he tutkimukseeni vastaamalla kyselyyni vai eivät. Täten

pystyn samalla myös osoittamaan sen, että tutkimushenkilöt ovat saaneet ilmaista sen, mitä he todella ajattelevat enkä tutkijana ole pystynyt johdattelemaan heitä vastauksien kanssa (Ahonen 1994, 153). Lapin poliisilaitos suostui yhteistyöhön kanssani ja he lähettivät saatekirjeeni vastauslinkin kera 94 poliisille, jotka saattavat työskennellä niin rikostutkinnassa, lupavalvonnassa kuin kentälläkin. Halukkailla oli aikaa vastata kyselyyn kuusi päivää. Tavoitteena oli saada kymmenen vastausta, joita sain lopulta yhdeksän kappaletta. Koska en saavuttanut vastauksissa määrällisesti tavoitettani ohjaajani ehdotti, että olisin lähestynyt uudelleen Lapin poliisilaitosta ja kysynyt olisivatko he voineet lähettää saatekirjeeni vastauslinkin kera vielä 100 poliisille. Olin kuitenkin tyytyväinen vastausmäärään, sillä se jäi vain yhden vastauksen tavoitteestani, joten jatkoin tutkielmaani niillä yhdeksällä vastauksella mitä määräaikaan mennessä sain. Osittain myös siksi, että halusin edetä tutkielmassani pitkän odottelun jälkeen. Pohdin myös sitä, olisinko saanut enemmän vastauksia kasaan, jos olisin pidentänyt hieman vastausaikaa, mutta tulin kuitenkin siihen tulokseen, että en olisi. Sillä suurin osa vastauksista tuli ensimmäisten päivien aikana viestin lähettämisestä ja mitä pidemmälle aika kuluu, sitä suurempi todennäköisyys on sille, että viesti unohtuu.

Kyselylomakkeessa otin erityisesti huomioon avoimien kysymyksien vastaukset. Kuten mitkä asiat he kokevat työssään raskaiksi tai mikä heidän työssään on mieluisaa tai epämieluisaa ja niin edelleen. Vaikka kysyinkin heiltä mielipidettä heidän työajoistaan en antanut niille vastauksille suurta painoarvoa, ellei niitä tullut avoimissa kohdissa ilmi. Koen, että tutkittavat kertoivat avoimiin kohtiin ne asiat, jotka heillä on päällimmäisenä mielessä. Jos niihin vastauksiin ei tullut mainintaa huonoista työajoista en pitänyt sitä merkittävänä myöskään siinä kohdassa kuin sitä kysymyslomakkeessa kysyin. Näin ollen en itse ohjannut tutkittavia vastaamaan sellaisia asioita, mitä he eivät itse kokeneet tärkeiksi. Objektiivisuus on tieteellisyyden ihanne, vaikka siihen on mahdotonta päästä. Objektiivisuutta voidaan kuitenkin pyrkiä lisäämään tunnistamalla oma subjektiivisuus ja nostamalla se esiin. Tutkimuksen uskottavuutta lisää myös se, että tutkija pyrkii tunnistamaan oman subjektiivisuutensa ja sellaiset arvot, joilla voi olla merkitystä tutkimuksen kulun ja lopputulosten kannalta. (Aaltio & Puusa 2020, 178–179.)

Yksi tapa osoittaa tutkimuksen luotettavuus on tutkimuksen kulun selvittäminen niin, ettei lukijan tarvitse epäillä aineiston aitoutta (Ahonen 1994, 152). Pyrin kuvaamaan tutkimuksen aineiston analyysin vaihe vaiheelta mahdollisimman avoimesti ja tarkasti siten, että lukija pystyy seuraamaan aineiston analyysin etenemistä vaiheittain. Pyrin myös lisäämään tutkimuksen luotettavuutta lisäämällä tulososioon pätkeä lainausmerkein tutkittavien vastauksista. Usein raporttiin sisällytetäänkin paljon lainauksia aineistosta, jotta lukija pystyy silläkin tavoin seuraamaan päättelyketjun etenemistä (Aaltio & Puusa 2011, 161). Tehdyn tutkimuksen luotettavuutta tuleekin arvioida virheiden välttämiseksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134).

Poliisi ammattina on hyvin kiehtova ja mielenkiintoinen. Mielenkiintoisen siitä tekee myös se, että ammatista ei ole kovin paljoa tietoa. Siksi olen erityisen kiitollinen siitä, että pääsin tekemään arvokasta tutkimusta ja sain myös arvokasta tutkimustietoa heiltä, jotka tätä tärkeää työtä tekevät. Ammatissa on paljon hyvää, mutta myös kehitettävää niin kuin kaikissa muissakin ammateissa. Monesti myös kehittämisen kohteista puhutaan enemmän kuin niistä asioista, jotka ovat jo hyvin. Tämän tutkimuksen tärkeän annin innoittamana voisi jatkaa tutkimusta poliisiammattikorkeakoulutuksen suuntaan ja tutkia sitä, kuinka moni opiskelija jättää tutkinnon kesken ja miksi. Mitkä tekijät työntävät jo poliisiammattikorkeakoulu vaiheessa opiskelijat koulutuksesta pois ja mitkä tekijät taas vetävät poliisin ammattiin opiskelijoiden näkökulmasta. Olisi mielenkiintoista verrata sen tutkimuksen tuloksia tähän tutkimukseen, löytyisikö niistä yhdistäviä tekijöitä. Myös kustannuksia ajatellen, jotka syntyvät juuri tutkinnon jäätyä kesken, tämä olisi erittäin tärkeä tutkimusaihe.

Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia poliisin ammatista lähteneitä henkilöitä ja heidän syytään ammatin vaihtoon. Olisi mielenkiintoista vertailla, että onko pois lähteneillä taustalla joitakin yhteisiä tekijöitä tai mikä heidät erottaa niistä, jotka eivät halua vaihtaa ammattia. Esimerkiksi vaikuttavatko työvuodet ammatinvaihtoon tai onko koulutustaustoissa jotakin yhteistä. Mielenkiintoista olisi myös tietää, että olisiko jokin voinut vielä muuttaa heidän päätöstään lähteä ammatista vai oliko päätös selkeä. Mielestäni nämä toisivat tärkeää tietoa poliisin ammatista. Poliisin ammattiin ja poliisiammattikorkeakouluun liittyvissä jatkotutkimusaiheissa olisi monia mahdollisuuksia. Tämän aihealueen tutkimusmahdollisuudet ovat erittäin mielenkiintoisia ja tutkimusympäristönä myös erittäin tärkeä.

Lähteet

Aaltio, I. & Puusa, A. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat: Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO.

Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Ahlroth, A. 2017. Järkytä avoimuudella. Helsinki: Alma Talent Oy.

Ahmad, R., Islam, T. & Saleem, S. 2019. How commitment and satisfaction explain leave intention in police force? *Policing: An International journal* Vol. 42 No. 2, 2019 pp. 195-208.

Ahonen, S. 1994. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. (toim.) Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Annell, S., Lindfors, P. & Sverke, M. 2015. Police selection – implications during training and early career. *Policing: An International Journal*, Vol. 38 No. 2, 221-238.

Caza, B. B. & Creary, S. 2016. The construction of professional identity. In A. Wilkinson, A., Hislop, D. & Coupland, C. (Eds.), *Perspectives on contemporary professional work: Challenges and experiences* pp. 259-285. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Chen, Z. 2018. Job satisfaction among frontline police officers in China: the role of demographic, work-related, organizational and social factors. *Psychology, crime & law* 2018, Vol. 24, No. 9, 895-914.

Choi, F. H., Tung Au, W., Tung Wai Hui, O., Leung, K. M., Chiu, S. M. & Yang, Y. 2020. A longitudinal study of meaningfulness of work: Its relations with job outcomes in the police force. *Journal of police and criminal psychology*.

Cope, C. 2004. Ensuring validity and reliability in phenomenographic research using the analytical framework of a structure of awareness. *Qualitative Research Journal*, Vol. 4, No. 2, 2004, pp. 5-18.

Das, D.K. & Robinson, A.L. 2001. The Police in Norway: a profile. *Policing: An International Journal*, Vol. 24, No. 3, 330-346.

Davey, J. D., Obst, P. L. & Sheehan, M. C. 2001. Demographic and workplace characteristics which add to the prediction of stress and job satisfaction within the police workplace. *Journal of police and criminal psychology*, Volume 16, Number 1 29-39 (2001).

Elo, A-L. & Feldt, T. 2005. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) 2005. Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eteläpelto, A. 1993. Johdanto. Teoksessa Eteläpelto, A. & Miettinen, R. (toim.) 1993. Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Painatuskeskus.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2005. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) 2005. Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.) 2006. Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

García-Buades, M. E., Ramis-Palmer, C. & Manassero-Mas, M. A. 2015. Climate for innovation, performance, and job satisfaction of local police in Spain. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* Vol. 38 No. 4, 2015 pp. 722-737.

Hakanen, J. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Saatavilla www-muodossa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. (Viitattu 14.12.2020)

Hall, S. 1999. Identiteetti. Lehtonen, M. & Herkman, J. (toim.) Tampere: Vastapaino.

Hanni, P. 2019. Vartijasta poliisiksi: Ammatinvaihtaja yksityiseltä turvallisuusosalta. Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyö/ AMK. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.

Heikkinen, H. L. T. 2003. Narratiivisuus – ei yksi vaan monta tarinaa. Teoksessa Heikkinen, H. L. T. & Syrjälä, L. (toim.) 2003. Minussa elää monta tarinaa: Kirjoituksia opettajuudesta. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Helminen, K., Kuusimäki, M. & Rantaeskola, S. 2012. Poliisilaki. Talentum Oyj.

Hietanimiemi, T. 1992. Lain vartiossa: Poliisi Suomen politiikassa 1917-1948. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura.

Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. Kasvatus 37 (2), 162-173.

Häkkinen, K. 1996. Fenomenografisen tutkimuksen juuria etsimässä. Teoreettinen katsaus fenomenografisen tutkimuksen lähtökohtiin. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Opetuksen perusteita ja käytänteitä 21.

Hätönen, S. 2019. Aina poliisi. Teoksessa Vesterbacka, M. 2019. Kun isolla kengällä astuu, jää iso jälki: Kahdeksantoista näkökulmaa poliisin työhön. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu. Saatavilla www-muodossa: https://www.polamk.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/polamkwwwstructure/86954_Valinta-koekirja2020.pdf?bad43e51e93dd888. (Viitattu 19.11.2020)

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Jansson, J. 2018. Lahjomattoman vaaka, kykenevä ja valistunut: Poliisikoulutuksen vaiheet pystymetsästä korkeakouluun. Teoksessa Jansson, J., Kari, M., Kokkonen, I. & Kostianen,

A. 2018. Muodollisesti pätevä? Poliisikoulutus itsenäisessä Suomessa. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.

Jansson, J. & Kekkonen, J. 2018. Poliisikoulutuksen käännekohtia. Teoksessa Muttilainen, V. & Huotari, V. 2018. Poliisin toimintaympäristö: Poliisiammattikorkeakoulun katsaus 2018. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 132. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu. Saatavilla www-muodossa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/155638/PO-LAMK%20Rap%20132_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y. (Viitattu 18.11.2020)

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kajula, K. 2018. Miksi poliisikoulutuksen aloituspaikkoja jää täyttämättä? Poliisivalmennus 14.3.2018. Saatavilla www-muodossa: <https://poliisivalmennus.fi/miksi-poliisikoulutuksen-aloituspaikkoja-jaa-tayttamatta/>. (Viitattu 9.11.2020)

Kakkori, L. & Huttunen, R. 2014. Fenomenologia, hermeneutiikka ja fenomenografinen tutkimus. Ajan kasvatusta – Kasvatustutkimusfilosofia aikalaiskritiikkinä. Tampere. Saatavilla www-muodossa: <https://docplayer.fi/8028070-Fenomenologia-hermeneutiikka-ja-fenomenografisen-tutkimus.html>. (Viitattu 16.2.2021)

Kankaanranta, T. 2011. Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen poliisihallinnossa. Teoksessa Huotari, V. & Vuorensyrjä, M. (toim.) 2011. Henkilöstön työhyvinvointi, johtaminen ja organisaatioilmasto: Poliisin henkilöstöbarometri kehittämisen välineenä. Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 41. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu. Saatavilla www-muodossa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/86710/Tutkimuksia41_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y. (Viitattu 13.1.2021)

Kari, J. & Heikkinen, H. L. T. 2001. Opettajaksi kasvaminen. Teoksessa Kari, J., Moilanen, P. & Räihä, P. (toim.) 2001. Opettajan taipaleelle. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Karppanen, K. 2006. Esimiestyö ja hyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Kettunen, J. & Tynjälä, P. 2018. Applying phenomenography in guidance and counselling research. *British Journal of Guidance & Counselling*. Feb2018, Vol. 46, Issue 1, p1-11.

Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) 2017. Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Hyvinvointi työssä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) 2005. Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kinnunen, U. & Hätinä, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) 2005. Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kirkkala, A. 2020. Poliisien kuormitus murskaavaa – ”Liian moni näänny”. *Verkkouutiset.fi* 26.2.2020. Saatavilla www-muodossa: <https://www.verkkouutiset.fi/poliisien-kuormitus-murskaavaa-liian-moni-naantyy/#f08aec5b>. (Viitattu 17.11.2020)

Kylmäniemi, A. 2008. Tutkimus syistä oma-aloitteiseen poislähtöön poliisipäälystön viroista. Tampere: Tampereen yliopisto.

Laine, P. 2015. Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus* 35(1), 30-46. Saatavilla www-muodossa: <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/94120/52798>. (Viitattu 26.1.2021)

Lambert, E. G., Qureshi, H., Klahm, C., Smith, B. & Frank, J. 2017. The effects of perceptions of organizational structure on job involvement, job satisfaction and organizational commitment among Indian police officers. *International Journal of Offender Therapy & Comparative Criminology*. Vol. 61 Issue 16, p1892-1911. 20p.

Lampenius, J. & Hirvonen, M-M. 2021. ”Miks musta tulee poliisi” – Alanvaihtajien motivaatio opiskella poliisiksi. Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyö/ AMK. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.

Lappalainen, R., Lappalainen, P., Puolakanaho, A., Salonen, K. & Hyvönen, K. 2017. Uudet lupaavat työhyvinvointi-interventiot. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Lehtonen, T. 2015. Yllättävin antaa eniten. Vaasan yliopisto blogikirjoitus. Saatavilla <https://blogs.uwasa.fi/ajatusyhteys/2015/12/09/yllattavin-antaa-eniten/>. (Viitattu 16.12.2021)

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää: Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdetä. Helsinki: Tietosanoma.

Lepistö, M. 2017. AL: Poliisien koulutukseen ei hae riittävästi päteviä. Verkkouutiset.fi 11.11.2017. Saatavilla [www-muodossa: https://www.verkkouutiset.fi/al-poliisikoulutukseen-ei-saada-riittavasti-patevia-hakijoita-syyna-palkka/#f08aec5b](https://www.verkkouutiset.fi/al-poliisikoulutukseen-ei-saada-riittavasti-patevia-hakijoita-syyna-palkka/#f08aec5b). (Viitattu 9.11.2020)

Lord, VB. 1998. Swedish police selection and training: issues from a comparative perspective. Policing: An International Journal, Vol. 21 No. 2, 280-292.

Luhtala, J. 2020. Tero ehti olla poliisina viisi vuotta, kunnes sai tarpeekseen – resurssien puute ja työhyvinvointi suurimmat ongelmat: ”Eihän työ onnistu niin kuin pitäisi”. Mtv uutiset 26.2.2020. Saatavilla [www-muodossa: https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/tero-ehti-olla-poliisina-viisi-vuotta-kunnes-sai-tarpeekseen-resurssien-puute-ja-tyohyvinvointi-suurimmat-ongelmat-eihan-tyo-onnistu-niin-kuin-pitaisi/7740978](https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/tero-ehti-olla-poliisina-viisi-vuotta-kunnes-sai-tarpeekseen-resurssien-puute-ja-tyohyvinvointi-suurimmat-ongelmat-eihan-tyo-onnistu-niin-kuin-pitaisi/7740978). (Viitattu 17.11.2020)

Lumijärvi, I. & Nokelainen, M. 2006. Tuloksellisuus ja työhyvinvointi tutkimusteemoina hallintotieteen opinnäytetöissä. Työelämän tutkimus Vol 4, Nro 2, s. 137-148.

Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2004. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lätti, J. 2013. Poliisiammattikorkeakoulu 2013: Opiskelijabarometri. Poliisiammattikorkeakoulun katsauksia. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu. Saatavilla [www-muodossa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/86681/Katsauksia1_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/86681/Katsauksia1_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y). (Viitattu 18.11.2020)

Mahlakaarto, S. 2010. Voimaantuminen identiteettityönä – vahvaksi työssä? Teoksessa Col-
lin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) 2010. Luovuus, oppiminen
ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Marion, N. 1998. Police academy training: are we teaching recruits what they need to know?
Policing: An International Journal, Vol. 21 No. 1, 54-79.

Marton, F. 1988. Phenomenography: Exploring different conceptions of reality. In D. Fetter-
man (ed.) Qualitative approaches to evaluation in education. New York: Praeger. Pp.176-
205.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: International Methelp
Ky.

Mulari, M. 2013. Tietoisien ammatinvalinnan opas. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Myllylä, M. 2010. Maisteripoliisi: Akateemisen poliisin identiteetin rakentuminen ja ammat-
tiin sitoutuminen. Tampere: Tampereen yliopisto.

Mäkikangas, A., Feldt, T., Huhtala, M. & Hyvönen, K. 2017. Persoonallisuuden merkitys
työhyvinvoinnissa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) 2017. Tykkää
työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön
ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) 2005. Työ leipä-
lajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin
monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) 2017. Tykkää
työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäntysalo, J. 2021. Poliisi elää jo nyt yli varojensa ja budjettiriihestä on tulossa lisää kylmää
vettä niskaan – selvitimme, mihin poliisi määrärahat käyttää. Yle uutiset 6.9.2021. Saatavilla
www -muodossa: <https://yle.fi/uutiset/3-12081067>. (Viitattu 18.9.2021)

Määttä, I. 2018. Poliisiopiskelijoiden (AMK) käsityksiä poliisityöstä. Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyö/ YAMK. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.

Niikko, A. 2003. Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimustieteessä. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 85. Joensuun yliopisto.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Paloniemi, S. & Huusko, M. 2016. Fenomenografia ja variaatioteoria aikuiskasvatustieteen tutkimuksessa. *Aikuiskasvatus*, 36 (2), 119-121. Saatavilla [www-muodossa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/67443/1/88486artikkelin%20teksti13851211020191218.pdf](http://www.muodossa:https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/67443/1/88486artikkelin%20teksti13851211020191218.pdf). (Viitattu 17.2.2021)

Parpala, S. 2021. ”Samaa paskaa lapioidaan päivästä toiseen”: Poliisin kyynistymiseen vaikuttavia tekijöitä. Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyö/ AMK. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.

du Plessis, C., Winterbotham, S., Fein, E. C., Brownlow, C., du Preez, J., McKenna, B., Chen, P., B, N. & du Plessis, G. 2020. I’m still in the blue family: Gender and professional identity construction in police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, Jul 1, 2020.

Perhoniemi, R. 2015. Työstä saatava kiitos: Ajallinen muutos ja yhteys palkansaajien tyytyväisyyteen 2000-luvun Suomessa. *Työelämä tutkimus* Vol 13 Nro 2, s. 99-111.

Perkiö, J. & Kajanoja, J. 2015. Perustulo ja uusi työllisyyspolitiikka. Teoksessa Jakonen, M. & Silvasti, T. (toim.) 2015. *Talouden uudet muodot*. Helsinki: Into.

Poliisimuseon Internet -sivut. Poliisikoulutuksen pääsyvaatimusten muutoksia sadan vuoden aikana, 02/2018. Saatavilla [www-muodossa: https://www.poliisimuseo.fi/instance/data/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/poliisimuseowwwstructure/68378_Poliisikoulutusnayttely_liite.pdf?61137a714895d588](http://www.muodossa:https://www.poliisimuseo.fi/instance/data/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/poliisimuseowwwstructure/68378_Poliisikoulutusnayttely_liite.pdf?61137a714895d588). (Viitattu 10.11.2020)

Poliisiammattikorkeakoulun internet-sivut. <https://polamk.fi/etusivu>. (Viitattu 13.10.2020)

Poliisin internet-sivut. www.poliisi.fi. (Viitattu 13.10.2020)

Pulkkinen, V. Poliisin työssä syntyvät uhkatekijät ja niiden vaikutus yksityiselämään. Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyö/ AMK. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Saari, T. & Koivunen, T. 2017. Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Salojärvi, S. 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Sandberg, J. 1996. Are phenomenographic results reliable? In G. Dall'Alba & B. Hasselgren (eds.) Reflection on phenomenography. Toward a methodology? Acta Universitatis Gothoburgensis No.109, 129-162.

Sanders, BA. 2003. Maybe there's no such thing as a "good cop": Organizational challenges in selecting quality officers". Policing: An International Journal, Vol. 26 No. 2, 313-328.

Santala, L., Tolonen, L. & Flythström, C. 2020. Poliisin ura kiinnostaa monia, mutta vain harva täyttää työn vaatimukset. Sveriges Radio Finska 27.1.2020. Saatavilla www-muodossa: <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=185&artikel=7393555>. (Viitattu 12.11.2020)

Sava, I. & Katainen, A. 2004. Taide ja tarinallisuus itsen ja toisen kohtaamisen tilana. Teoksessa Sava, I. & Vesanen-Laukkanen, V. (toim.) 2004. Taiteeksi tarinoitu oma elämä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Schaible, L. M. 2018. The impact of the police professional identity on burnout. Policing: An international journal Vol. 41 No. 1, pp.129-143.

- Sin, S. 2010. Considerations of quality in phenomenographic research. *International Journal of Qualitative Methods* 2010, 9(4).
- Slay, H. & Smith, D.A. 2011. Professional identity construction: Using narrative to understand and the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human Relations*, 64, 85-107.
- Stenström, M-L. 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa Eteläpelto, A. & Miettinen, R. (toim.) 1993. Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Painatuskeskus.
- Stolz, S. A. 2020. Phenomenology and phenomenography in educational research: A critique. *Educational Philosophy & Theory*. Sep2020, Vol. 52 Issue 10, p1077-1096.
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tikka, I. 2004. Muistojen keinussa. Teoksessa Sava, I. & Vesanen-Laukkanen, V. (toim.) 2004. Taiteeksi tarinoitu elämä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Van Maanen, J. & Barley, S. R. 1984. Occupational communities: Culture and control in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 6, 287-365.
- Vanhala, S. & Kotila, O. 2006. Korkean tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kytkennät henkilöstövoimavarojen johtamisen tutkimuksessa. *Työelämän tutkimus Vol 4 (2006): Nro 2*, s. 69-82.
- Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen: Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Vesterinen, P. 2006. ”Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän.” Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Viegas, V. & Henriques, J. 2020. Job stress and work-family conflict as correlates of job satisfaction among police officials. *Journal of police and criminal psychology*.

Viitala, R. 2007. *Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Virolainen, H. 2012. *Kokonaisvaltainen hyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. *Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Helsinki: Tietosanoma.

Viskari, S. & Vuorikoski, M. 2003. Ei kai opettaja kone ole...Opettajan työ opiskelijoiden silmin. Teoksessa Vuorikoski, M., Törmä, S. & Viskari, S. (toim.) 2003. *Opettajan vaiettu valta*. Tampere: Kirjakas Ky.

Vuorensyrjä, M. 2019. Poliisikoulutuksen vaikuttavuusarviointi 2019. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 135. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu. Saatavilla [www-muodossa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262063/Raportti_135_LR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262063/Raportti_135_LR.pdf?sequence=1&isAllowed=y). (Viitattu 18.11.2020)

Vuorensyrjä, M. 2021. Poliisikoulutuksen vaikuttavuusarviointi 2021. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 138. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu. Saatavilla [www -muodossa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/500709/Raportti_138_Polamk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/500709/Raportti_138_Polamk.pdf?sequence=1&isAllowed=y). (Viitattu 7.10.2021)

Vuorensyrjä, M. 2019. Teoriatietoisuus. Teoksessa Vuorensyrjä, M. (toim.) 2019. *Siniset klassikot: Poliisi- ja kriminologian alan moderneja klassikkotutkimuksia 1*. Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 44. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.

Vuorensyrjä, M. & Fagerlund, M. 2018. *Poliisibarometri 2018: Kansalaisten arviot poliisin toiminnasta ja Suomen sisäisen turvallisuuden tilasta*. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 130. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu. Saatavilla [www-muodossa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/150940/Polamk_raportteja_130_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/150940/Polamk_raportteja_130_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y). (Viitattu 19.11.2020)

Wink, H. 2006. Dialoginen kehityskeskustelu työhyvinvoinnin edistäjänä. Teoksessa Vesteninen, P. (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei,

olen Lapin yliopiston kasvatustieteen maisterivaiheen opiskelija ja teen pro gradu -tutkielmaani poliisin ammatissa työskentelevien ajatuksista poliisin ammattiin vetävistä ja ammatista pois työntävistä tekijöistä. Toivon, että annat arvokasta aikaasi vastaamalla kyselyyni! Vastaaminen vie 15–30 minuuttia, ja se tulisi tehdä yhdellä kerralla (vastauksia ei voi tallentaa).

Kyselyssä ei kysytä henkilötietojasi tai muitakaan tunnistettavia tietoja, joten Sinua ei voi tunnistaa missään tutkielman vaiheessa. Niin ikään raportointivaiheessa huomioin kaikki tutkimuseettiset näkökohdat ja tutkielmani valmistuttua tutkimuslupani mukaisesti tuhoan aineiston ja toimitan tutkielmani Poliisiammattikorkeakoululle ja Poliisihallitukselle.

Tutkimukseni ohjaaja on dosentti Tanja Äärelä (tanja.aarela@ulapland.fi). Vastaamme mielellämme mahdollisiin kysymyksiinne tutkimukseeni liittyen.

Pääset kyselyyni tästä:

Odotan vastauksianne 20.4. saakka.

Aurinkoisia kevätpäiviä toivottaen,
ystävällisin terveisin

Ella Mäki

Liite 2. KYSELY

Laadullinen kysely poliisin ammatissa työskentelevien ajatuksista poliisin ammattiin vetävistä ja ammatista pois työntävistä tekijöistä.

Hyvä kyselyyn vastaaja, toivoin, että annat arvokasta aikaasi ja käytät noin 15–30 minuuttia kyselyyn vastaamiseen. Kiitos!

Tausta

1. Ikä
2. Sukupuoli
3. Kuinka pitkä on tähänastinen työurasi poliisina?
4. Onko sinulla muita ammatteja? Mitä?

Poliisikouluun hakeutuminen

5. Mikä sai sinut hakeutumaan poliisin ammattiin?
6. Montako kertaa hait poliisikouluun?
7. Millaisia ennakko-oletuksia sinulla oli poliisin ammattia kohtaan? Toteutuivatko ne? Kerro esimerkkejä.

Työnkuvasta ja ammatista

8. Millainen on työnkuvasi poliisina? (Nimike ja mitä teet)
9. Kuvaile minkälainen on sinun tyypillinen työpäiväsi.
10. Miten kuvailisit poliisin ammattia?
11. Mikä poliisin työssä on mielekkäintä? Perustele.
12. Mikä poliisin työssä on epämieluisaa? Perustele.
13. Oletko tyytyväinen poliisiorganisaatioon työnantajan näkökulmasta? Perustele.
14. Pohdi poliisin työtä poliisien turvallisuuden näkökulmasta.
15. Mikä poliisin työssä on raskainta?
16. Pohdi poliisin työn fyysistä ja henkistä kuormittavuutta.
17. Mitä mieltä olet poliisin työn palkkauksesta? Perustele.
18. Mitä mieltä olet poliisien työajoista? Perustele.
19. Pohdi millaiset ovat poliisin työn etenemismahdollisuudet?
20. Kuvitteletko, että työskentelet eläkeikään saakka poliisina? Perustele.
21. Oletko koskaan harkinnut alanvaihtoa? Miksi?
22. Oletko huomannut yleisesti alalla tapahtuvan alanvaihtoa? Mistä luulet sen johtuvan?

23. Onko poliisin työssä tullut jotain sellaisia puolia esiin, mitä et olisi osannut kuvitella ennen kuin aloitit poliisin työt? Mitä?
24. Jos saisit palata ajassa taaksepäin, hakisitko edelleen poliisikouluun? Miksi?
25. Suosittelisitko poliisin ammattia lapsillesi? Miksi?
26. Miten työtä voisi mielestäsi parantaa? Perustele.
27. Mitä vinkkejä antaisit tuleville poliiseille tai poliisin ammattia harkitseville?
28. MTV uutisten lehtiartikkeli vuodelta 2020: Poliisit uupuvat ja työviihtyvyys laskee. Poliisien työviihtyvyys on vähentynyt roimasti ja työuupumus yleistynyt viimeisen kahden vuoden aikana.
Mitä ajatuksia tämä lehtiartikkeli sinussa herättää? Perustele.
29. Turun Sanomien lehtiartikkeli vuodelta 2015: Poliisiammattikorkeakoululla pulaa kelvollisista hakijoista – yli kolmasosa Poliisiammattikorkeakoulun paikoista voi jäädä täyttämättä. Poliisivalmennuksen artikkeli vuodelta 2021: Miksi poliisikoulutuksen aloituspaikkoja jää täyttämättä? Sivuston mukaan vuonna 2020 alkavaan koulutukseen oli tarjolla 400 aloituspaikkaa, yhteensä hakijoita 5237 ja koulutukseen hyväksytyjä 342. Mitä ajatuksia nämä lehtiartikkeli sinussa herättää ja mistä tämä ilmiö voisi johtua? Perustele.

KIITOS VASTAUKSESTASI!