

VALMISTUMASSA OLEVAN POLIISIN SITOUTUMINEN POLIISITYÖHÖN

Huomenna poliisi, aina poliisi?

Markus Purtanen

11/2020

Tiivistelmä

Tekijät Markus Purtanen	Tutkinto Poliisi (AMK) muuntokoulutus
Julkaisun nimi Valmistumassa olevan poliisin sitoutuminen poliisityöhön - Huomenna poliisi, aina poliisi?	Julkisuusaste Julkinen
Ohjaaja Anna Nieminen	Opinnäytetyön muoto tutkimuksellinen opinnäytetyö
<p>Poliisin työhön sitoutuminen on viimeisten vuosien aikana ollut esillä poliisihallinnossa ja yleinen keskustelu poliisin työssä jaksamisesta on tullut suosituksi aiheeksi. Valmistuvassa olevan poliisin työhön sitoutuminen vaikuttaa koko poliisin henkilöstöön ja sillä on kauaskantoiset vaikutukset poliisin arvoihin ja koko poliisityöhön.</p> <p>Opinnäytetyössä etsitään sitoutumiseen vaikuttavia syitä Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoiden näkökulmasta. Opiskelijoiden kokemukset työhön sitoutumiseen perustuvat heidän työharjoittelu-aikaan ja siihen mitkä tekijät edistivät tai vaikeuttivat sitoutumista. Opinnäytetyö on tutkimuksellinen ja tutkimusote on kvantitatiivinen. Tutkimuksen kohderyhmänä on Poliisiammattikorkeakoulun ensimmäisen työharjoittelun käyneet opiskelijat ja se koostuu pääasiassa yhdestä kurssista (20184). Tutkimusaineisto saatiin henkilökohtaisena nettilinkkinä lähetetyllä Webropol-verkkokyselyllä. Kyselystä saatu aineisto on analysoitu tilastollisesti.</p> <p>Tutkimuksen mukaan Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijat kokevat olevansa sitoutuneita työskentelemään tulevaisuudessa poliisiorganisaatioissa. Poliisilaitoksessa tehdyssä työharjoittelussa poliisiopiskelijat haluavat hoitaa työnsä hyvin ja kokevat työnsä merkityksellisenä. Opiskelijat saavat mahdollisuuden oppia uutta ja kehittyä työssään. Esimiehen johtaminen ja riittävä perehdytys saavat opiskelijoiden arvioinneissa huonommat arvosanat, kuin etukäteisarviot johtamisen ja perehdytyksen tärkeydestä ennen työharjoittelua. Johtamisen ja perehdytyksen toteutuminen arvioidaan kuitenkin hyväksi.</p> <p>Tutkimuksen tulosten analysoinnin perusteella opiskelijoiden taustalla on merkitystä työharjoittelusta saatuihin kokemuksiin. Opiskelijoiden koulutuksella ja iällä sekä yksittäisessä kysymyksessä sukupuoli on merkitystä siihen, millaisiin poliisin tehtäviin halutaan hakeutua. Taustamuuttujilla on tutkimuksen tulosten mukaan eroavaisuuksia sitoutumista mittaavissa kysymyksissä.</p>	
Sivumäärä 48+7	Tarkastuskuukausi ja -vuosi Marraskuu 2020
Avainsanat Sitoutuminen, työharjoittelu, motivaatio	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	2
2 SITOUTUMINEN JA MOTIVAATIO TYÖSSÄ.....	4
2.1 Työhön sitoutuminen.....	4
2.1.1 Tunneperäinen sitoutuminen.....	5
2.1.2 Jatkuvuussitoutuminen	5
2.1.3 Normatiivinen sitoutuminen	6
2.2 Työhön sitoutuminen poliisissa.....	6
2.3 Motivaatio.....	7
2.3.1 Sisäinen motivaatio.....	8
2.3.1 Ulkoinen motivaatio.....	8
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	9
3.1 Aiheen valinta ja aiheen ajankohtaisuus tutkimuksessa	9
3.2 Tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja analysointi	9
3.3 Vastaajien profiili	12
4 TUTKIMUSTULOKSET.....	13
4.1 Tulevaisuuden työpaikka.....	13
4.2 Poliisiksi hakeutuminen	17
4.3 Työn ja työpaikan arvotus	18
4.4 Työn ja työpaikan arvotuksen toteutuma	25
4.5 Sitoutumisaste	32
4.6 Huomioita avoimen kysymyksen vastauksista	34
4.7 Tunneperäinen sitoutuminen.....	36
4.8 Jatkuvuussitoutuminen	36
4.9 Normatiivinen sitoutuminen.....	38
4.10 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti.....	39
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	40
5.1 Päätelmiä tutkimustuloksista.....	40
5.2 Sitouttavat asiat.....	41
5.3 Jatkotutkimukset.....	42
6 LOPUKSI.....	40
LÄHTEET	45
LIITTEET	47

1 JOHDANTO

Valitsin opinnäytetyön aiheen muutamasta syystä. Ensimmäinen syy löytyy meistä jokaisesta itsestämme, miten itse vastaisit otsikon kysymykseen. Toivooko poliisi organisaationa ja työnantajana sitoutuneita poliiseja ja haluaako juuri valmistunut tai poliisiksi valmistuva sitoutua ensimmäiseen työpaikkaan ja miksi haluaisi. Aihe on ajankohtainen myös työpaikallani Hämeen poliisilaitoksella ja erityisen ajankohdainen rikostutkinnassa. Olen huomannut, miten nuoret vastavalmistuneet poliisit tulevat usein taloon rikostutkintaan, ovat hetken ja lähtevät sitten pois. Kuulemani perusteella myös muissa poliisilaitoksissa eletään saman asian kanssa. Tämän perusteella ja tutkittavan aiheen johdosta kysymyksessä on valtakunnallinen ilmiö ja parhaan vastauksen työntekijän näkökulmasta antavat valmistuvat poliisit itse.

Aihe on mielestäni tärkeä monestakin syystä. Poliisiammattikorkeakoulusta kohta valmistumassa oleva opiskelija on saanut juuri tuoreen koulutuksen, käynyt työharjoittelun ja olisi lähtökohtaisesti motivoitunut poliisin työhön. Hän on satsannut opiskeluun ja häneen on satsattu myös yhteiskunnan puolesta. Aiheen tärkeydellä tarkoitan myös sitä, että tällä on vaikutusta myös poliisin määrärahojen käyttöön. Se ei ole kuitenkaan tutkimukseni kohde, vain taustalla oleva sitoutumiseen vaikuttava tekijä.

Poliisin ammatti muuttuu nopeasti ja onkin tärkeää, että valmistumassa oleva poliisi pääsee heti työnsyrjään kiinni. Valmistuneella tai valmistumassa olevalla poliisilla voi olla muitakin suunnitelmia, ammattikorkeakoulutus edesauttaa näitä suunnitelmia. Työnantajan näkökulmasta rekrytoinnissa olisi onnistuttava hyvin. Työnantajat haluavat hyviä työntekijöitä ja nykyaikana sitoutunut, hyvä työntekijä on kullan arvoinen. Työnantajalta menee paljon aikaa ja resursseja uusien työntekijöiden saamiseen, jos vaihtuvuus on suurta. Tämä kuluttaa myös työyhteisöä, kun tekemätön tai puoliksi tehty työ kuormittaa vanhoja työntekijöitä ja omalta osaltaan vaikuttaa myös heidän jaksamiseen ja sitoutumiseen, sekä pienissä paikoissa mahdollisesti työturvallisuuteen.

Työharjoittelulla onkin tärkeä osa työhön sitoutumisessa. Työharjoittelussa nuorempi konstaapeli tekee laaja-alaisesti eri työtehtäviä (rikostorjunta, valvonta- ja hälytystoiminta, asiakaspalvelu ja lupavalvonta). Työharjoittelussa nuorempi konstaapeli pääsee toimimaan työyhteisön jäsenenä päivittäisessä poliisityössä. Poliisikoulutuksen opiskelurakenteen ansiosta nuoremmalla konstaapelilla on tuoreessa muistissa työharjoittelu, kun käsillä on hakeutuminen poliisiin virkaan. Tästä syystä työharjoittelukokemuksella on merkittävä ajallinen suhde sitoutumiseen ja hakeutumiseen. Tiivistetysti opinnäytetyö selvittää opiskelijoilta sitä, miltä työharjoittelu on tuntunut. Nuorempi konstaapeli on lähtökohtaisesti työharjoittelun aikana tutustunut riittävästi poliisin päivittäistoimintaan, tietääkseen haluaako hän tehdä tulevaisuudessa poliisin työtä.

Koska työharjoittelun ajankohta on lähellä valmistumista tarkoittaa se käytännössä sitä, että työharjoittelukokemuksella on vaikutusta siihen miten sitoutuneita valmistuvat poliisit ovat hakemaan poliisitöitä. Sitoutumiseen vaikuttavat myös muut poliisiopiskelijan henkilökohtaiset syyt, joita tutkimuksessa pyritään selvittämään. Nykyinen käytäntö eräissä poliisilaitoksissa on ollut se, että työharjoittelussa olleet nuoremmat konstaapelit nimitetään virkaan jo ennen valmistumista. Ottamatta kantaa tähän menettelyyn enempiä, voidaan nähdä, että työharjoittelijoita sitoutetaan aktiivisesti myös työnantajan puolesta. Työharjoittelun ja työnhaun suhde sitoutumiseen kulkevat tästäkin näkökulmasta käsi kädessä.

Poliisia aihe saattaa hyödyttää, etsittäessä syitä ja keinoja siihen, miten valmistuvia poliiseja voidaan sitouttaa paremmin poliisiorganisaatioon tai sellaiseen työhön, missä viihdytään pidempään. Aihe liittyy sitoutumiskysymyksen myötä talouteen mutta myös työhyvinvointiin, työn arvostukseen ja jatkuvuuteen sekä osaamiseen. Opinnäytetyö on täysin julkinen.

Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja työn tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä tutkimuksellinen opinnäytetyö ja etsiä työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä saatujen tutkimustulosten avulla. Opinnäytetyössä avaan lukijalle työhön sitoutumisen käsitteet ja tiedot. Rajaan käsittelyn ulkopuolelle työnantajan näkökulman sitoutumiseen. Aihe kuuluu laajempaan kokonaisuutena työhyvinvointiin, henkilöstöjohtamiseen, motivaatioon ja laajasti ajateltuna myös poliisin arvostukseen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tutkinnassa tutkinta-aikojen venymistä ja yksittäisten kansalaisten siitä kokemaa turhautumista sekä poliisissa tehdyn työn turhaa viivästymistä. Laajemmin asia vaikuttaa myös ihmisten kokemukseen siitä, välittääkö poliisi kansalaisista ja tekeekö poliisi työnsä hyvin, millainen on poliisin imago.

Uutena tietona tutkimus selvittää sitä, miten valmistuvassa oleva poliisi kokee sitoutumisen ja mitkä tekijät vaikuttavat poliisin sitoutumiseen. Uutena tietona aiempiin tutkimustuloksiin saattaa näkyä tämän hetkisen koronaviruksesta johtuvan poikkeavan tilanteen heijastuminen tutkittavien työhön sitoutumiseen. Kurssin AMK20184 opiskelijat eivät ole olleet töissä työharjoittelussa ennen korona-aikaa. Toisaalta tämän koronakysymyksen merkitystä ei ole syytä arvioida pelkästään kurssin aloittamisajankodalla. ”Valmistuneiden poliisien ammatti- ja urasitoutuminen. Valmistuneiden poliisien ammatti- ja urasitoutumisen yleiskuva on erittäin myönteinen. Noin 94 % tutkimukseen vastanneista valmistuneista poliiseista arvioi, että hakeutuisi poliisikoulutukseen ja poliisin ammattiin, jos tekisi valinnan uudelleen nykyisten tietojensa ja elämäkokemuksensa perusteella”. (Vuorensyrjä 2019, 4). Sitoutumiskysymyksen vertailukelpoista aineistoa voidaan verrata tähän tutkimukseen, valmistuneiden ja työharjoittelijoiden tai valmistuvassa olevien opis-

kelijoiden työkokemuksen ero lienee hiuksen hieno sitoutumiskysymyksessä. Tavoitteena on etsiä vastaukset tutkimuskysymyksiin ja selvittää lukijalle näiden syyt. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten työharjoittelu sitouttaa valmistuvaa poliisia hakemaan poliisitöitä?
2. Kuinka sitoutuneita valmistuvat poliisit ovat hakemaan poliisitöitä?

Tavoite on saada selville sitoutumista lisäävät ja vähentävät tekijät ja muuttajat. Työnantaja voi hyödyntää saatua tietoa esimiestyössä, rekrytoinnin tukena ja sitouttaessaan tai perehdyttäessään uusia poliiseja työhön.

2 SITOUTUMINEN JA MOTIVAATIO TYÖSSÄ

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää Poliisiammattikorkeakoulusta valmistuvien suhtautumista poliisiin työhön sekä miten he ovat käytännössä kokeneet poliisin työhön sitoutumisen omasta näkökulmastaan. Tähän kysymykseen etsitään vastausta ensisijaisesti opiskelijoiden työharjoittelusta saamien kokemusten perusteella. Opinnäytetyön tietoperusta muodostuu siis poliisiammattikorkeakoulusta valmistuvien poliisien työhön sitoutumisen kokemuserusteisista vastauksista sitoutumiskysymykseen. Hyödynnän työhön sitoutumista yleisenä teoriapohjana, koska poliisin työtä ei voida tehdä muualla kuin poliisiorganisaatiossa.

Opinnäytetyön tietoperustaa olen kerännyt suunnitelmavaiheessa kirjastojen e-kirjoista sekä opinnäytetyöoppaista sekä silmäilemällä muita opinnäytetöitä. Tietoperustaa olen etsinyt suomenkielisillä hakusanoilla kuten, sitoutuminen ja motivaatio sekä työ. Näiden kahden hakusanan tuloksina löytyy paljon teoksia ja em. hakusanoja tarkentamalla ja muuntamalla niistä löytää aiheeseen osuvimmat.

2.1 Työhön sitoutuminen

Tietoperusteisena teoriapohjana käytän työhön sitoutumiseen liittyvää kirjallisuutta, Poliisiammattikorkeakoulun vaikuttavuusarviointeja ja poliisin henkilöstöbarometria tutkimuksellisina raporteina. Työhön sitoutumisen aihepiirit käsittelevät ammatillista sitoutumista, urasitoutumista ja organisaatioon sitoutumista.

Työhön sitoutumista on tutkittu Suomessa esimerkiksi hoiva-alalla ja sairaanhoitoalalla tekemällä vastaavanlainen kysely työntekijöille. Työhön sitoutumista on tutkittu Suomessa ja maailmalla useilla eri menetelmillä, kuten haastatteluilla. Työhön sitoutumista on tutkittu myös kirjallisuuskatsauksina. Ajankohtainen kysely oli myös Suomen poliisijärjestöjen liiton jäsenlehdessä julkaistu jäsenkysely, jonka tuloksina ”Lähes puolet on harkinnut alanvaihtoa” ja ”-lähes 60 % SPJL:n jäsenistä kertoo, että työviihtyvyys on heikentynyt”. (Pelevina Nuppu 2020.) Kysely oli lähetetty kaikille SPJL:n jäsenille marraskuussa 2019.

Organisaation tärkein pääoma ja voimavara ovat työntekijät ja heidän osaamisensa. Siksi sitoutuminen ja sitouttaminen tietotyössä ovat erityisen tärkeitä. (Saari 2014, 21.) Poliisityössä sitoutuminen on tärkeää, koska työntekijän osaaminen on jo työuran alkuvaiheessa välttämätöntä tehtävien hoitamisessa. Toisaalta poliisin työ painottuu myös yhä enemmän tietoon. Voidaan todeta, että sitoutuminen ja myös sitouttaminen ovat jo työharjoittelussa erittäin tärkeitä seikkoja myöhempää poliisityötä silmällä pitäen.

Tutkimuksen yhtenä teemana on johtamisen merkityksen paljastaminen työntekijän, tässä työharjoittelijan silmin katsottuna. Leiviskän mukaan johtajan ja esimiehen työ on ennen kaikkea ihmisten johtamista ja sen tulisi myös näkyä ulospäin. Aito kiinnostus ihmiseen auttaa potentiaalin, lahjakkuuden ja intohimon löytymiseen. (2011,133.)

2.1.1 Tunneperäinen sitoutuminen

Saari kirjoittaa affektiivisesti eli tunneperäisesti sitoutuneen työntekijän viihtyvän työssään, jakavan organisaation arvot ja tavoitteet ja haluavan pysyä organisaatiossa vapaasta tahdostaan (2014, 43).

Tutkimuksen yhtenä tärkeänä kohtana on selvittää, kuinka hyvin työharjoittelussa viihdyttiin ja miten hauskalta poliisin työ tuntui. Jos työharjoittelussa viihdyttiin hyvin, voidaan olettaa, että työharjoittelija on motivoitunut hakeutumaan töihin työharjoittelupaikan poliisiin tai poliisityöhön yleisemmin.

Tunneperäisesti sitoutuneet työntekijät haluavat antaa enemmän organisaatiolle kuin ne, joiden tunneside organisaatiota kohtaan on heikompi. Voimakkaan tunneperäisesti sitoutuneet työntekijät ovat siis kiintyneempiä organisaatioonsa, kuin muulla tavoin sitoutuneet työntekijät. (Leiviskä 2011, 122.)

Työharjoittelun jakso(t) suoritetaan nykyisessä koulutuksessa samassa poliisilaitoksessa. Harjoittelija ehtii kiintyä tunneperäisesti työpaikkaan, työhön ja työkalveihin. Edellä mainitsemani viihtyvyys ja työn hauskuus tai viihtymättömyys ja työn merkityksellisyys heti työn alkuvaiheessa vaikuttavat tähän sitoutumisen puoleen. Työharjoittelijoilla ei ole muuta vahvaa tunneperäistä sitoutumisen kokemusta poliisin työhön.

2.1.2 Jatkuvuussitoutuminen

Jos työntekijän mielestä organisaatiossa kannattaa pysyä siksi, että siinä pysyminen on helpompaa kuin siitä lähteminen on kyseessä jatkuvuussitoutumisesta. (Saari 2014, 43.)

Kun jatkuvuussitoutumisesta puhutaan poliisin opiskeluvaiheessa, se ei tarkoita asioissa edelle menemistä. Poliisikoulutuksen työharjoitteluvaihe tarjoaa mahdollisuuden päästä kokemaan poliisin työtä oikeana poliisina, yhteisön jäsenenä. Si-

toutuminen pysyy nk. uniformussa mukana, jos sitoutumista koetaan paljon jo työharjoittelussa. Vastaavasti sitoutumaton miettii ammatin vaihtamista tai yhteisöstä pois lähtemistä. Lähtemiseen saattaa liittyä ongelmia, jos asuinpaikka tai perhe-syyt vaikeuttavat lähtemistä.

Jatkuvuussitoutumista voi ilmetä jo työharjoittelun tai valmistumisen vaiheessa, kun mietitään tulevaisuutta. Kokemukseni mukaan usein nuoremman konstaapelin ensimmäinen työpaikka on sama kuin työharjoittelupaikka. Toisaalta jatkuvuussitoutumista saattaa olla haastava mitata suhteellisen lyhyen työharjoittelujakson aikana. Tutkimuksen kyselylomakkeen kysymyksiin voi kuitenkin vastata työharjoittelujakson perusteella. Jatkuvuussitoutumisen tarkempi mittaaminen edellyttäisi pidempää työkokemusta. Vaikka jatkuvuussitoutumista pidetäänkin eräänlaisena pakkona ja ei toivottuna sitoutumisen muotona verrattuna tunneperäiseen tai normatiiviseen sitoutumiseen, on se uran alkuvaiheessa tärkeitä.

2.1.3 Normatiivinen sitoutuminen

Työpaikalla kuuluu pysyä, on ajatus mihin normatiivisesti sitoutunut työntekijä perustaa organisaatiossa työskentelynsä. (Saari 2014, 43.)

Työharjoittelun aikana harjoittelija saattaa kokeneempien poliisien suusta kuulla, että poliisin ammatin vaihtamista ei katsota hyvällä. Sitoutuminen koetaan velvollisuuspainotteiseksi, eikä muita vaihtoehtoja edes mietitä.

Vahvoiksi normatiivinen ja tunneperäinen sitoutuminen voimistuvat, kun työn merkityksellisyyden kokemus ja työyhteisön hyvinvointi ovat vahvasti ja positiivisesti esillä työssä ja työpaikalla. Silloin jatkuvuussitoutuminen työhön on vähäisempää. (Leiviskä 2011, 122.)

Työharjoittelijalle annetaan mahdollisuus ottaa vastuuta ei vain omasta toiminnastaan, vaan myös työyhteisön normeista. Tämä on sitä työharjoittelusta saatavaa merkityksellisyyden kokemusta, mikä vahvistaa normatiivista sitoutumista poliisiorganisaatioon.

2.2 Työhön sitoutuminen poliisissa

Johtaminen ja työilmapiiri ovat merkittävässä roolissa poliisikulttuurissa ja poliisiorganisaatiossa, kun sitä arvioidaan työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Työhön sitoutuminen ja työssä jaksaminen ovat riippuvaisia työilmapiiristä, mihin johtamisella on suuri vaikutus. (Huotari & Vuorensyrjä 2011, 59.)

Huotarin ja Vuorensyrjän mukaan poliisin henkilöstöbarometrin tulokset puhuivat myös hyvän johtamisen merkityksestä työhön sitoutumisen vahvistajana. Tutkimuksen tulosten mukaan johtamisella on iso merkitys työilmapiiriin. Tutkimus osoitti, että johtaminen selitti yli puolet työilmapiirin vaihtelusta, jolloin jatkoseuraa-

muksena hyvällä johtamisella vähennetään tyytymättömyyttä ja työpaikan vaihtoaikkeitä. Hyvä johtaminen edistää työkykyä ja työssä jaksamista. (Huotari & Vuorensyrjä 2011, 67 - 68.)

Uusi työntekijä, tässä tutkimuksessa työharjoittelija aistii nopeasti työilmapiirin harjoittelupaikassaan. Koska johtaminen on em. tutkimuksessa ja sen tuloksissa nostettu aiheellisesti työilmapiirin keskiöön, poliisiopiskelijoilta on syytä kysyä johtamisen ja esimiestyön vaikutuksista sitoutumiseen.

Kuten edellä mainituista poliisibarometrin tuloksista voidaan päätellä, johtamiseen liittyy kaksi toisiinsa liittyvää yhteyttä. Toisaalta työntekijöillä on paljon odotuksia hyvästä johtamisesta ja se toteutuuko odotukset, tulee myös näkyviin suoraan ja nopeasti. Myös aikaisemman johtamisen seuraukset näkyvät pitkän ajan päästä työyhteisön kautta työharjoittelijoille. Leiviskä sanookin kirjassaan, että johtajuudella on suuri merkitys siinä, mihin suuntaan organisaatio menee. (2011, 135.)

2.3 Motivaatio

Työhön sitoutumiseen vahvasti sidoksissa olevana teoriapohjana käytän motivaatioon liittyvää kirjallisuutta. Motivaatioteoriaa tarkastelen sisäisen ja ulkoisen motivaation suunnista. Tarkastelen työhön sitoutumisen ja motivaation välistä yhteyttä ja eroavaisuutta sillä tarkkuudella, mikä auttaa lukijaa ymmärtämään niiden välistä suhdetta. Sisäinen motivaatio on alaluvussa jaettu käyttämäni lähdekirjallisuuden mukaisesti neljään erilaiseen ihmisen psykologiseen perustarpeeseen.

Kovenevasta kilpailusta ja niukoista resursseista johtuen ei enää riitä se, että työntekijät ovat työpaikalla läsnä ja sairastavat vähän ja kykenevät työntekoon terveytensä puolesta. Työhyvinvointiajattelu, mikä etsii ja korjaa riskit, epäkohdat ja minimoi oireet, ei johda enää menestykseen. Menestykseen tarvitaan motivaatiota ja energiaa ja näistä kumpuavaa työhyvinvointia. Jos motivaatiota ei löydy, työntekijä kokee työnsä vastentahtoisena ja kuormittavana jos hän käyttää ison osan vapaa-ajastaan työlleen ja käyttää kaikki resurssinsa työhön. Loppuun palanut työntekijä ei ole työnantajalle, eikä itselleen eduksi. (Hakanen 2011, 17.)

On totta, että poliisien resurssit ovat pienet verrattuna muiden pohjoismaiden poliisien resursseihin. Työharjoitteluun tulevat poliisiopiskelijat tulevat huomaamaan resurssien pienuuden nopeasti. Resursseista johtuen poliisin toimet ovat kuitenkin usein linjassa toimintaan siten, että resursseja joudutaan priorisoimaan ja suuntaamaan sinne missä on suurin pula työntekijöistä. Työharjoittelijoiden panos työvoimana on ollut jo vuosia tärkeä ja monessa paikassa välttämättömyys. Työharjoittelijan näkökulmasta tällä ei välttämättä ole vielä merkitystä motivaatioon ja sitoutumiseen.

2.3.1 Sisäinen motivaatio

Martelan & Jarenkon kirjassa pohditaan sitä, voiko sisäistä motivaatiota johtaa. Kirjoittajat jakavat ihmisen motivaation kaksitasoiseksi, sisäiseksi ja ulkoiseksi. Sisäisessä motivaatiossa saavutettua palkkiota on jo tekeminen itsessään, jolloin ihminen on valmis toimintaan riippumatta siitä, saako hän ulkoista palkkaa tai rangaistusta innoituksensa seurauksena. Kirjassa etsitään vastausta siihen, kuinka sisäistä motivaatiota vahvistetaan ja sen määrää lisätään. (2015, 34 - 35.)

Sisäinen motivaatio syntyy ihmisen neljästä psykologisesta perustarpeesta. Nämä perustarpeet ovat vapaaehtoisuus, kyvykkyys, yhteenkuuluminen ja hyvän tekeminen. Vapaaehtoisuudella tarkoitetaan valinnan vapautta ja toiminnan vapautta. Kun ihminen pääsee itse vaikuttamaan ja ilmaisemaan itseään ollaan vapaaehtoisuuden ytimessä. Nyt ihmisellä on mahdollisuus toteuttaa itseään. Kyvykkyudessa on kyse osaamisesta ja aikaansaamisesta. Ihminen kokee, että hän pystyy suoritamaan työnsä menestyksekkäästi. Sisäisen johtamisen suunnasta katsottuna, kyvykkyys nousee esiin, kun turhat häiriötekijät on saatu poistettua. Ihminen tarvitsee kuitenkin sosiaalisen luonteensa vuoksi myös läheisyyden kokemuksia - yhteenkuuluvuutta. Työpaikalla tarvitaan tunne siitä, että jokainen saa omana itsenään hyväksyntää ja että hänestä välitetään. Hyväntekemisellä tarkoitetaan sitä, että työntekijän antama työpanos tuntuu hänestä itsestään hyvältä muille työyhteisössä. Työntekijä on kantanut kortensa kekoon ja on saanut myönteistä kehitystä aikaan. (Martela & Jarenko 2015, 57 - 62.)

Opinnäytetyössä tutkittiin sitä, mitkä tekijät edesauttavat valmistumassa olevaa poliisia hakeutumaan poliisityöhön ja miten työharjoittelu sitouttaa yksilöä työhön. Sisäisellä motivaatiolla on poliisiuran alkuvaiheessa suuri rooli. Moni kokeneempi poliisi saattaa muistaa tunteen siitä, että työtä olisi voinut tehdä jopa ilman palkkaa.

2.3.2 Ulkoinen motivaatio

Ulkoinen motivaatio perustuu hierarkiaan ja käskytykseen. Silloin ihminen tekee pyydetyn pakolla, rangaistuksen välttääkseen tai palkkion saavuttaakseen. Tällainen motivaation lähde kuluttaa kuitenkin työntekijää kohtuuttomasti. Ulkoinen motivaatio on myös reaktiivista, mikä tarkoittaa sitä, että motivaatio ei lähde ihmisestä itsestään. (Martela & Jarenko 2015, 26.)

Poliisin työ on perustunut pitkälle hierarkiarakenteisiin, määräyksiin ja käskyihin. Vielä hiljattain puhuttiin paljon muutosjohtamisesta, mikä usein perustui ulkoisen motivaation lähteisiin. Poliisin rakenneuudistusten onnistuminen edellytti usein työntekijöiden venymistä organisaatiota kohtaan. Tällä on kauaskantoisia seurauksia motivaatiotekijöiden kannalta. Nyt työharjoittelujakson suorittaneilla valmistu-

villa opiskelijoilla on myös hieman kokemusta ulkoisten motivaatiotekijöiden vaikutuksista poliisin työssä. Miten ulkoinen motivaatio näyttäytyy harjoittelussa ja sitoutumisessa - siitä kerrotaan opinnäytetyön johtopäätöksissä.

”Ulkoisessa motivaatiossa tekeminen on suoritus, joka tehdään siihen liittyvien erillisten palkintojen, kuten rahan, vuoksi. Olennaista on se, miten ihminen omaan työhönsä suhtautuu: Kokeeko hän työnsä pakolliseksi velvollisuudeksi tai tavaksi saada palkkaa ja menestystä (ulkoinen motivaatio).” (Martela & Jarenko 2015, 34 - 35).

Opinnäytetyössä tutkitaan sitoutumista poliisityöhön. Jatkuvuussitoutumisen ja ulkoisen motivaation välistä yhteyttä voidaan tutkia saatujen tutkimustulosten perusteella.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkin ja selvitin työssäni valmistumassa olevien poliisien poliisityöhön sitoutumista sekä sitoutumiseen liittyvää motivaatiota. Pyrin löytämään työssäni sitoutumista edistäviä ja haittaavia tekijöitä työharjoittelun käyneiden poliisien näkökulmasta.

3.1 Aiheen valinta ja aiheen ajankohtaisuus tutkimuksessa

Työharjoittelut ovat vakiinnuttaneet asemansa poliisin koulutuksessa ja voidaan olettaa, että myös tulevaisuudessa työharjoittelu on poliisikoulutuksessa isossa osassa. Aiheen valintaan vaikutti myös tutkimuksen helppo toistettavuus. Työhön sitoutuminen ja motivaatio ovat myös tulevaisuudessa tärkeitä tekijöitä. Ihmiset etsivät työn sisällöstä enemmän tasapainoa, mielekkyyttä ja hyvinvointia. Koronapandemia tekee aiheesta myös ajankohtaisen, eikä pandemian vaikutuksia vielä tarkasti tiedetä sitoutumisen osalta tai poliisin koulutuksen rakenteeseen vaikuttavana tekijänä.

3.2 Tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja analysointi

Opinnäytetyöni ote on tutkimuksellinen ja tutkimusmenetelmä on kvantitatiivinen eli määrällinen. ”Lähes mitä tahansa ominaisuuksia pystytään mittaamaan numeerisesti ja numeroiden käsitteleminen analyysivaiheessa on vaivatonta, mistä syystä tällainen tutkimustapa on useimmiten aiheellinen. Induktiivisessa päättelyssä taas edetään yksittäistapauksesta yleistyksen. Induktiivinen päättely perustuu siihen olettamukseen, että uudet havainnot ovat yleistysmielessä samantapaisia kuin vanhat havainnot tai että tulevaisuus noudattelee menneisyyttä” (Nummenmaa ym. 2018, 12 - 16).

Opinnäytetyö antaa yleistyksenä vastauksia siihen, miten sitoutuneita aiemmat vastavalmistuneet poliisiopiskelijat ja lähiaikoina valmistuvat poliisiopiskelijat ovat. Kuitenkin tutkimus tehdään nyt aiemmista ajoista selvästi poikkeavana aikana, jolloin tutkimuksen tuloksia ei voida suoraan verrata muihin jo aiemmin valmistuneisiin poliiseihin. Valitsin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän, koska se soveltuu hyvin tilastollisten menetelmien käyttöön ja tutkittavien suureen joukkoon.

Tutkimusaineisto

Hankin tutkimukseni aineiston webropol -verkkokyselyn kautta nettilinkkinä, mikä lähetettiin wilma -viestinä poliisiammattikorkeakoulun kurssille AMK20184. Verkkokyselyn kysymykset ovat strukturoituja kysymyksiä, eli kysymyksissä on valmiit vastausvaihtoehdot. Kyselylomakkeella on yksi avoin kysymys. Tämä antaa tutkittavalle mahdollisuuden tuoda tärkeänä pitämänsä näkökulman esiin. Kyselyn yhteydessä lähetettävä saatekirje on liitteessä 1. Kyselylomake on opinnäytetyön liitteessä 2.

Opinnäytteen tutkimusaineisto koostuu siis Poliisiammattikorkeakoulun kurssista AMK20184 (83 oppilasta). Tutkimusaineiston valinta muotoutui kurssin työharjoittelun ajankohdasta ja sen määrästä suhteessa muihin samana vuonna aloittaneisiin kursseihin. Tässä tutkimuksessa perusjoukkona voidaan pitää vuonna 2020 poliisiammattikorkeakoulusta valmistuvia poliiseja ja tässä valitsemani kurssi edustaa otantaa. Suuren perusjoukon ja aineiston helpon käsittelyn ja analyysin vuoksi valitsin toteutustavaksi webropol -kyselylomakkeen. Tutkimuksen toteutuksen haaste oli opiskelijoiden poliisityöstä saama suhteellisen lyhyt tai vähäinen työkokemus, jolloin tutkimus painottuu myös työharjoittelusta saatuihin mielikuviin. Toisaalta se on myös realiteetti, koska valmistuvat poliisit muodostavat henkilökohtaisen mielikuvan poliisin työstä työharjoittelun aikana, jolloin mielikuvalla on tärkeä rooli työpaikkaa valittaessa ja siihen sitouduttaessa.

Kysymyskaavake ja tutkimusaineisto

Tutkimusaineistossa kysytään taustamuuttujana sukupuolta, koska sillä voi olla merkitystä poliisityöhön sitoutumiseen. Lisäksi kysymyskaavakkeen taustamuuttujan sukupuolen kysymyksellä numero 2. etsitään vastausta siihen, onko koronan aiheuttamalla tilanteella vaikutusta valmistuvien nais- ja miespoliisien sitoutumiseen verrattuna aiempaan tutkimukseen. ”Pitkän aikavälin tarkastelun perusteella (vuosien 2011-2019 yhdistetty aineisto) näyttää siltä, että nais- ja miespoliisien vastausjakaumat ovat tässä kysymyksessä täsmälleen samat. Heidän välillään ei toisin sanoen ole tässä kysymyksessä eroa käytännössä lainkaan” (Vuorensyrjä 2019, 126). Edellä mainitussa viittauksessa kerrattiin sitoutumista ja uratasoa. Kysymyksellä etsitään myös vastausta tutkimuskysymyksen numeroon 2. Kuinka sitoutuneita valmistuvat poliisit ovat hakemaan poliisitöitä?

Kysymyskaavakkeen taustamuuttujan asumismuoto -kysymyksellä, etsitään vastausta siihen, onko asumismuodolla merkitystä tutkimuskysymykseen, Kuinka sitoutuneita valmistuvat poliisit ovat hakemaan poliisitöitä? Tarkemmin tarkoitus on etsiä vastauksia siihen, edistääkö tietty asumismuoto poliisityöhön hakeutumista. Esimerkiksi poliisin palkkojen kilpailukykyisyys -kysymyksen ja asumismuodon välisen mahdollisen yhteyden löytämiseksi tai kysymykseen numero 8. Oletko valmis työskentelemään valmistumisesi jälkeen? (määräaikaisessa virkasuhteessa, vain toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa) ja asumismuoto -kysymyksen välillä. Jos valmistuvan poliisin asumismuoto on esimerkiksi omistusasunto, onko hän sitoutunut hakemaan määräaikaista poliisin virkaa vai hakeutuuko hän mahdollisesti johonkin toiseen työhön.

Tutkimuksen kyselylomakkeessa tunneperäistä sitoutuneisuutta mitataan useilla kysymyksillä; mm. hyvästä esimiestyöskentelystä ja johtamisesta, riittävästä perehdyttämisestä, työn merkityksellisyydestä, työtehtävien mielekkyydestä, mahdollisuudesta vaikuttaa työhön, työyhteisön toimivuudesta, organisaatioon ja työyhteisöön kuulumisesta jne. Kaksiosaisessa kysymyksessä (kysymykset 9 ja 10) mitataan suurimmaksi osaksi juuri tunneperäistä sitoutumista, mikä implikoi työssä viihtyvyyttä. Kyselylomakkeen kysymyksessä numero 8 selvitetään harjoittelijan sitoutumista työn hakemiseen virkasuhteen laadulla.

Tutkimuksen kyselylomakkeella jatkuvuussitoutumista mitataan kysymyksissä; erilaiset edut työsuhteessa, poliisin palkkojen kilpailukykyisyys, yksityiselämän ja työelämän yhteensovittaminen

Valmistuvan poliisin normatiivista sitoutumista poliisityön hakemiseen mitataan kyselylomakkeen kysymyksissä 9 ja 10. Tutkimuksen kyselylomakkeen normatiivisen sitoutumisen kysymykset ovat: työ kutsumuksena, töiden hoitaminen hyvin, joustaminen työnantajan vuoksi, samanlaiset arvot työnantajan kanssa.

Osa yksittäisistä kysymyksistä sisältää samassa kysymyksessä tunneperäisiä-, jatkuvuus- ja normatiivisia sitoutumisteemoja.

Analysointi

Tutkimusaineisto analysoitiin ristiintaulukoimalla ja prosenttijakaumien perusteella. Aineiston käsittelyyn ja analytiikkaan on käytetty webropol -järjestelmän raportointityökalua. Tutkimustuloksia on tuotu esiin myös havainnollistaen niitä pylväsdiagrammeina.

3.3 Vastaajien profiili

Kyselyyn tuli 68 (N=68) vastausta.

Alle 26-vuotiaita vastaajia oli lähes puolet (47) (n=32), 26-30 vuotta tänä vuonna täyttäviä oli kolmannes (37%) (n=25), 31-35 vuotta täyttäviä oli yhdeksän (9) prosenttia (n=6) ja yli 35 vuotiaita oli seitsemän (7) prosenttia (n=5) vastaajista. Alle

20-vuotiaita vastaajia ei ollut yhtään. Vastaajien iän perusteella tutkimuskysymysten vastauksissa oli joitakin eroja.

Naisia vastaajista oli (37%) (n=25) ja miehiä melkein kaksi kolmannesta (60%) (n=41). Kaksi vastaajaa (3%) ei halunnut vastata sukupuolikysymykseen. Vastaajien sukupuolen perusteella tutkimuskysymysten vastauksissa ei ollut juurikaan eroja.

Vuokralla vastaajista asui kolme neljästä (75%) (n=51), omistusasunnossa asui viidennes (19%) (n=13) ja asumisomistusasunnossa kaksi vastaajaa (3%). Lisäksi kolme vastaajaa (4%) asuivat joko vanhemmillaan tai puolison omistamassa asunnossa. Asumismuotoa vertailtaessa yksittäisissä kysymyksissä näytti olevan selkeitä ja johdonmukaisia eroja.

Lähes kolme neljästä vastaajasta oli ylioppilaita (n=46) (68%), alempi korkeakoulututkinto oli 16 prosentilla (n=11) vastaajista, toisen asteen ammatillinen tutkinto oli yhdeksällä prosentilla (n=6) ja ylempi korkeakoulututkinto oli kuudella prosentilla (n=4) vastaajista. Yksi vastaajista oli valinnut muu, mikä (n=1) vaihtoehdon mutta ei ollut eritellyt tutkintoaan. Opistoasteen tutkintoa ei ollut kenelläkään tutkimuskysymyksen vastaajalla. Koulutuksen mukaan tehdyssä vertailussa eri koulutusryhmien välillä vastauksissa oli havaittavissa selkeitä ja johdonmukaisia eroja.

Ikä ja sukupuoli vaikuttivat merkittävästi yksittäisissä kysymyksissä vastausten jakautumiseen verrattuna kaikkien vastausten jakaumaan. Sillä asuiko henkilö vuokralla vai omistusasunnossa oli jonkin verran merkitystä yksittäisten vastausten jakautumiselle. Aiemmalla koulutustasolla, oli osassa kysymyksiä selvä vaikutus vastausten jakautumiseen ja näitä eroja tuon jatkossa esiin. Huomionarvoista on se, että vuokralla asuu 75 prosenttia kaikista vastaajista. Korkeimmaksi koulutukseksi 68 prosenttia ilmoittaa ylioppilastutkinnon. Miehiä oli 60 prosenttia kaikista vastaajista. Lisäksi alle 26-vuotiaita oli lähes puolet 47 prosenttia. Nämä ryhmät ovat osittain toisistaan riippuvaisia ja päällekkäin toisiinsa nähden. Nämä ryhmät myös edustavat suurta osaa kaikista vastaajista ja niiden painoarvo kaikkien vastaajien tuloksiin on merkittävä.

Huomionarvoista on myös se, että yli 35-vuotiaita on vain seitsemän prosenttia vastaajista ja ylempi korkeakoulututkinto vain kuudella prosentilla vastaajista. Nämä ryhmät edustavat pientä osaa kaikista vastaajista ja niiden painoarvo oman ryhmän sisäisiin tuloksiin on merkittävä.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn osallistujien vastausprosentti oli erittäin hyvä. Vastausprosentti saatiin hyväksi, koska kysely toteutettiin yhteistyössä poliisiammattikorkeakoulun työharjoittelijoista vastaavan tiimin kanssa. Kysely tehtiin poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoiden oppitunnin aikana, mistä syystä vastausprosentti työharjoittelun käyneille saatiin korkeaksi. Kysely lähetettiin yhteensä 83 opiskelijalle. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 68, jolloin vastausprosentiksi saatiin pyöristettynä (82%).

Tutkimustuloksissa on käyty läpi tarkemmin tärkeimpien kysymysten vastaukset, sekä vastaukset, joista tuli merkittäviä eroja. Tutkimustulosten peruseräraportin kaavio 7 työn ja työpaikan arvotus sekä kaavio 8 työn ja työpaikan arvotusten toteutuma -osioista löytyvät liitteestä 3.

4.1 Tulevaisuuden työpaikka

Seuraavilla kahdella kysymyksellä kartoitettiin opiskelijoiden tulevaisuuden suunnitelmia poliisin työstä. Kysymysväittämä on lainausmerkeissä lihavoituna.

”Organisaatio, missä haluat työskennellä tulevaisuudessa” (monivalintakysymys)

Paikallispoliisissa haluaa työskennellä lähes kaikki vastaajista, 96 prosenttia (n=65). Keskusrikospoliisissa haluaa työskennellä 34 prosenttia (n=23) ja suojelupoliisissa haluaa työskennellä 25 prosenttia (n=17) vastaajista. Poliisihallituksessa haluaa työskennellä seitsemän (7) prosenttia (n=5), yksityisellä sektorilla haluaa työskennellä neljä (4) prosenttia (n=3), hätäkeskuksessa yksi (1) prosentti (n=1) samoin kuin puolustusvoimissa yksi (1) prosentti (n=1) vastaajista.

Vastausten jakaumissa oli selviä eroja riippuen vastaajan aikaisemmasta koulutustaustasta (Taulukko 1.). Paikallispoliisissa halutaan tulevaisuudessa työskennellä laajasti koulutustaustasta riippumatta. Yliopiston, toisen asteen ja alemman korkeakoulun käyneistä kaikki (100%) haluavat työskennellä tulevaisuudessa paikallispoliisissa. Ylemmän korkeakoulun korkeimmaksi koulutustaustakseen ilmoittaneista puolet (50%) haluaa työskennellä tulevaisuudessa paikallispoliisissa.

Keskusrikospoliisissa haluaa tulevaisuudessa työskennellä ylioppilaista (30%), toisen asteen koulutuksen käyneistä puolet (50%), alemman korkeakoulun tutkinnon suorittaneista lähes puolet (45%) ja ylemmän korkeakoulun tutkinnon suorittaneista neljännes (25%).

Suojelupoliisissa haluaa tulevaisuudessa työskennellä ylioppilaista noin neljännes (24%), toisen asteen koulutuksen käyneistä kolmannes (33%), alemman korkeakoulun tutkinnon suorittaneista yhdeksän (9) prosenttia ja ylemmän korkeakoulun tutkinnon suorittaneista kolme neljästä (75%).

Poliisihallituksessa haluaa tulevaisuudessa työskennellä ylioppilaista seitsemän (7) prosenttia ja alemman korkeakoulun tutkinnon suorittaneista (18%). Toisen asteen koulutuksen käyneistä tai ylemmän korkeakoulun tutkinnon suorittaneista ei yksikään halunnut työskennellä tulevaisuudessa poliisihallituksessa.

Taulukko 1. ”Organisaatio, missä haluat työskennellä tulevaisuudessa” vastausten jakautuminen aikaisemman korkeimman koulutuksen mukaan.

Organi- saatio	Ylioppilas		Toinen aste		Alempi kk		Ylempi kk		yh- teensä
	1	2,17%	0	0%	0	0%	0	0%	
Häke	1	2,17%	0	0%	0	0%	0	0%	1
KRP	14	30,43%	3	50%	5	45,45%	1	25%	23
Paikallis- poliisi	46	100%	6	100%	11	100%	2	50%	65
Poliisi- hallitus	3	6,52%	0	0%	2	18,18%	0	0%	5
SUPO	11	23,91%	2	33,33%	1	9,09%	3	75%	17
Yksityi- nen sek- tori	1	2,17%	0	0%	1	9,09%	0	0%	2
Muu, mikä	1	2,17%	0	0%	0	0%	0	0%	1
Yhteensä	77		11		20		6		114

”Poliisin sektori, missä haluat työskennellä tulevaisuudessa” (monivalintaky-
symys)

Valvonta- ja hälytystoimintasektorilla haluaa työskennellä 84 prosenttia (n=57) vastaajista. Rikostorjuntasektorilla haluaa työskennellä puolet (50%) (n=34), liikennepoliisisektorilla haluaa työskennellä 28 prosenttia (n=19) ja hallinto- ja esikunta- palvelu sektorilla haluaa työskennellä yhdeksän (9) prosenttia (n=6) vastaajista. Lupapalvelusektorilla ei vastaajista halunnut työskennellä kukaan.

Vastausten jakaumissa oli selviä eroja riippuen vastaajan aikaisemmasta koulutus- taustasta (Taulukko 2.). Valvonta- ja hälytystoimintasektorilla haluaa tulevaisuu- dessa työskennellä ylioppilaista (89%), toisen asteen koulutuksen käyneistä puolet (83%), alemman korkeakoulun tutkinnon suorittaneista (82%) ja ylemmän korkea- koulun tutkinnon suorittaneista puolet (50%).

Rikostorjuntasektorilla haluaa tulevaisuudessa työskennellä ylioppilaista (46%), toisen asteen koulutuksen käyneistä kolmannes (33%), alemman korkeakoulun tutkinnon suorittaneista (82%) ja ylemmän korkeakoulun tutkinnon suorittaneista puolet (50%).

Liikennepoliisisektorilla haluaa tulevaisuudessa työskennellä ylioppilaista (30%), toisen asteen koulutuksen käyneistä kolmannes (33%), alemman korkeakoulun

tutkinnon suorittaneista (18%) ja ylemmän korkeakoulun tutkinnon suorittaneista neljännes (25%).

Hallinto- ja esikuntapalvelu sektorilla haluaa tulevaisuudessa työskennellä ylioppilaista yhdeksän (9) prosenttia, toisen asteen koulutuksen käyneistä ei kukaan, alemman korkeakoulun tutkinnon suorittaneista yhdeksän (9) prosenttia ja ylemmän korkeakoulun tutkinnon suorittaneista neljännes (25%).

Taulukko 2. ”Poliisin sektori, missä haluat työskennellä tulevaisuudessa” vastausten jakautuminen aikaisemman korkeimman koulutuksen mukaan.

Poliisin sektori	ylioppilas		toinen aste		alempi kk		ylempi kk		yh-teensä
Hallinto ja esikunta	4	8,7%	0	0%	1	9,09%	1	25%	6
LPS	14	30,43%	2	33,33%	2	18,18%	1	25%	19
Lupa	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
RTS	21	45,65%	2	33,33%	9	81,82%	2	50%	34
VHS	41	89,13%	5	83,33%	9	81,82%	2	50%	57
Muu, mikä	1	2,17%	0	0%	1	9,09%	0	0%	2

Myös vastaajien iällä oli merkitystä vastausten jakaantumiseen (Taulukko 3.). Valvonta- ja hälytystoimintasektorilla haluaa tulevaisuudessa työskennellä alle 26-vuotiaista (91%), 26-30 tänä vuonna täyttävistä (84%), 31-35 vuotta täyttävistä (67%) ja yli 35-vuotiaista selvästi yli puolet (60%).

Rikostorjuntasektorilla haluaa tulevaisuudessa työskennellä alle 26-vuotiaista (44%), 26-30 vuotta täyttävistä vähän alle puolet (48%) ja 31-35 vuotta täyttävistä 83%. Yli 35-vuotiaista rikostorjuntasektorilla haluaa työskennellä 60 % vastaajista.

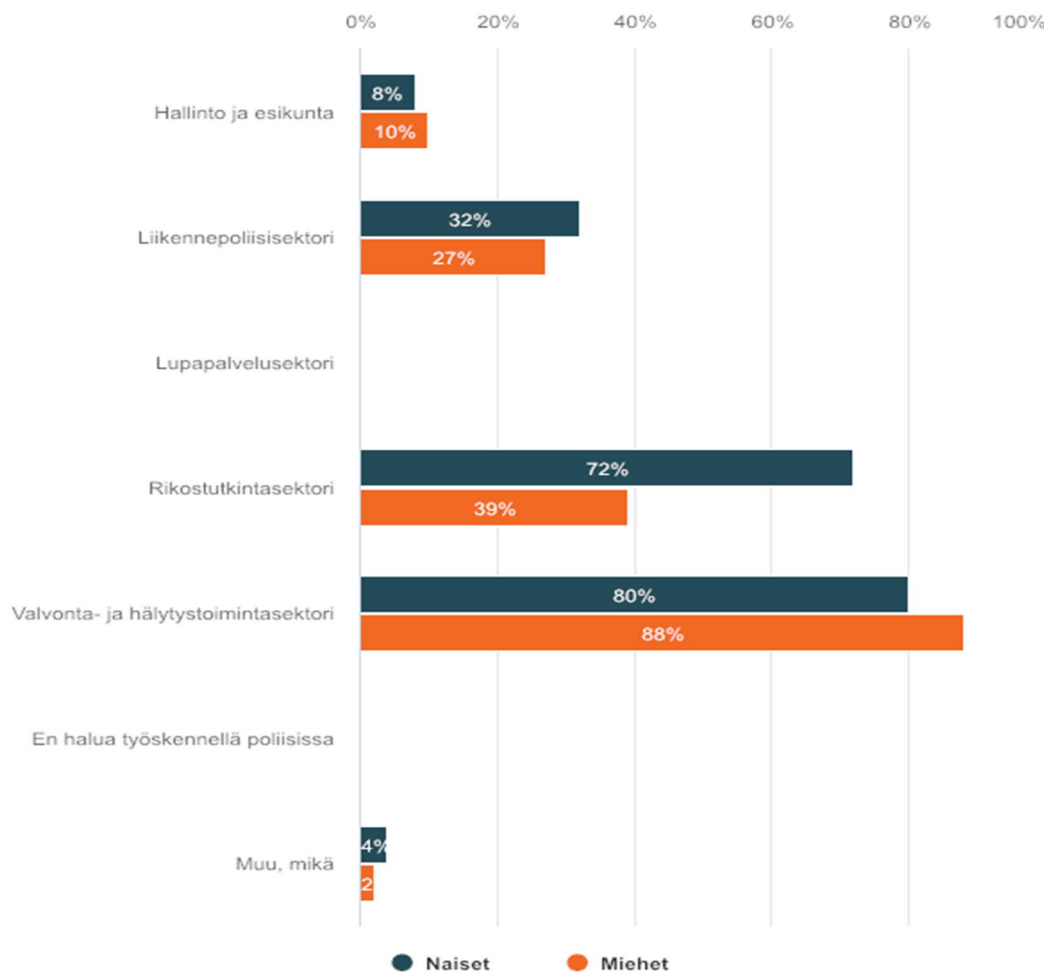
Liikennepoliisisektorilla haluaa tulevaisuudessa työskennellä alle 26-vuotiaista (28%), 26-30 vuotta täyttäneistä (28%), 31-35 vuotta täyttäneistä puolet (50%).

Hallinto- ja esikuntapalvelu sektorilla haluaa tulevaisuudessa työskennellä alle 26-vuotiaista yhdeksän (9) prosenttia, 26-30 vuotta täyttäneistä nolla (0) prosenttia, 31-35 vuotta täyttäneistä kolmannes (33%) ja yli 35-vuotiaista viidennes (20%).

Taulukko 3. ”Poliisin sektori, missä haluat työskennellä tulevaisuudessa” vastausten jakautuminen iän mukaan.

Poliisin sektori	alle 26		26-30		31-35		yli 35		
Hallinto ja esikunta	3	9,38%	0	0%	2	33,33%	1	20%	6
LPS	9	28,13%	7	28%	3	50%	0	0%	19
Lupa	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
RTS	14	43,75%	12	48%	5	83,33%	3	60%	34
VHS	29	90,63%	21	84%	4	66,67%	3	60%	57
Muu, mikä	1	3,13%	0	0%	0	0%	1	20%	2

Myös vastaajien sukupuolella oli merkitystä vastausten jakaantumiseen (Kaavio 1.). Valvonta- ja hälytystoimintasektorilla haluaa tulevaisuudessa työskennellä naisista (80%) ja miehistä (88%). Rikostorjuntasektorilla haluaa tulevaisuudessa työskennellä naisista (72%) ja miehistä (39%). Liikennepoliisisektorilla haluaa tulevaisuudessa työskennellä naisista (32%) ja miehistä (27%). Hallinto- ja esikuntapalvelu sektorilla haluaa tulevaisuudessa työskennellä naisista kahdeksan (8) prosenttia ja miehistä kymmenen (10) prosenttia. Kaavio 1. ”Poliisin sektori, missä haluat työskennellä tulevaisuudessa” vastausten jakautuminen sukupuolen mukaan.



4.2 Poliisiksi hakeutuminen

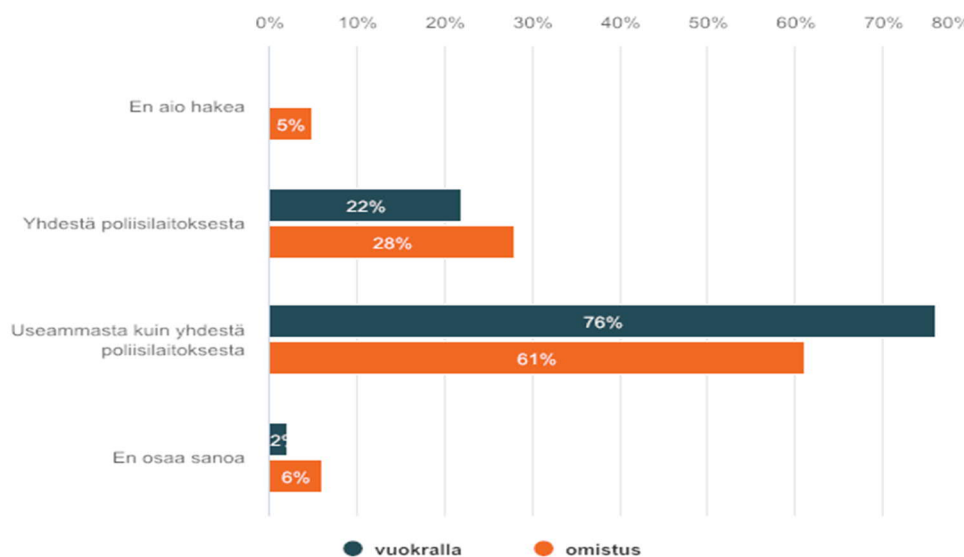
Seuraavilla kahdella kysymyksellä kartoitettiin opiskelijoiden tulevaisuuden suunnitelmia poliisin työstä. Kysymysväittämä on lainausmerkeissä lihavoituna.

”Aiotko hakea valmistuttuasi poliisin virkaa”

Useammasta kuin yhdestä poliisilaitoksesta aikoi hakea noin kolme neljästä (74%) (n=50) vastaajista ja yhdestä poliisilaitoksesta lähes neljännes (22%) (n=15) vastaajista. Kaksi vastaajaa (3%) ei osannut sanoa ja yksi vastaaja (1%) ei aikonut hakea poliisin virkaa.

Eri vastaajaryhmien vastausjakauksissa ei ollut merkittäviä eroja. Noin kolme neljästä aikoi hakea useampaan kuin yhteen poliisilaitokseen eri vastaajaryhmistä riippumatta. Suosituinta aiottu hakeminen useampaan poliisilaitokseen oli 26-30 vuotiaille (84%), naisille (80%), vuokralla asuville (76%) ja toisen asteen koulutuksen käyneille (83%). Epäsuosituinta aiottu hakeminen useampaan poliisilaitokseen oli 31-35 vuotiaille (33%), miehille (73%), omistus tai asumisoikeusasunnossa asuville (61%) sekä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneille (50%).

Kaavio 2. ”Aiotko hakea valmistuttuasi poliisin virkaa” vastausten jakautuminen asumismuodon mukaan (vuokralla ja omistusasunnossa asuvien vastaukset).

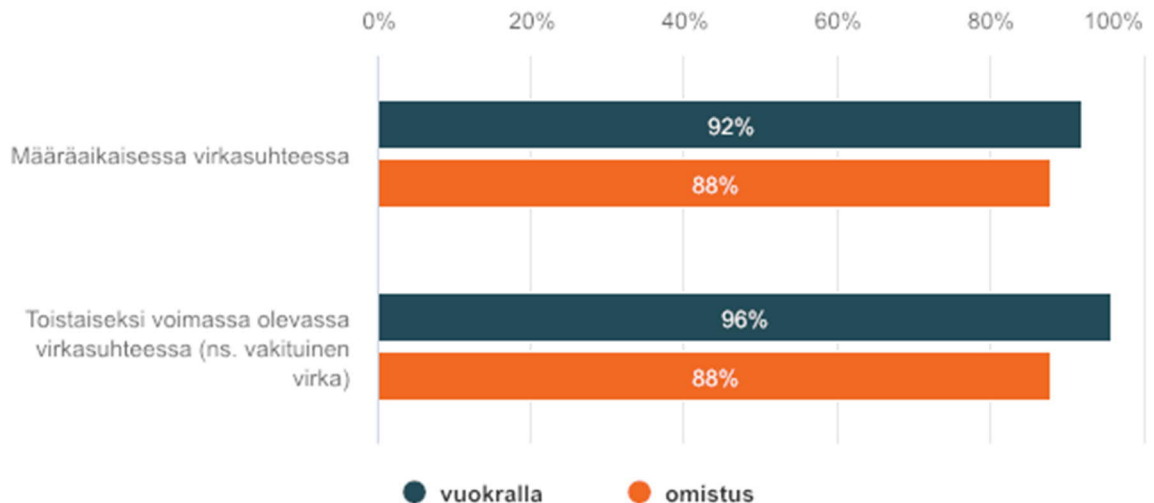


”Oletko valmis työskentelemään valmistumisesi jälkeen” (monivalintakysymys)

Määräaikaisessa virkasuhteessa on valmis työskentelemään yhdeksän kymmenestä (91%) (n=61) ja toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa on valmis työskentelemään (94%) (n=63) vastaajista.

Eri vastaajaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. Lähes kaikki olivat valmiita työskentelemään sekä määräaikaisessa virkasuhteessa, että toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa. Vähiten valmiutta määräaikaisessa virkasuhteessa työskentelyyn oli ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla (75%) sekä yli 35-vuotiailla (80%).

Kaavio 3. ”Oletko valmis työskentelemään valmistumisesi jälkeen” vastausten jakautuminen asumismuodon mukaan (vuokralla ja omistusasunnossa asuvien vastaukset).



4.3 Työn ja työpaikan arvotus

Seuraavilla kysymyksillä kartoitettiin työn ja työpaikan arvotusta. Kysymysväittämät ovat lainausmerkeissä lihavoituina.

”Alla on lueteltu asioita, jotka liittyvät työhön ja työpaikkaan. Arvioi, kuinka tärkeiksi arvotat seuraavat asiat”

(5=erittäin tärkeä, 4=melko tärkeä, 3=neutraali, 2=melko vähäpätöinen, 1=erittäin vähäpätöinen)

Kaikkien kysymysryhmään kuuluvien vastausten keskiarvoksi tuli 4,2 asteikon ollessa 1-5.

”Hyvä esimiestyöskentely”

Kaikista vastaajista 75 prosenttia arvioi väittämän olevan erittäin tärkeän, 22 prosenttia arvioi sen olevan melko tärkeän ja kolme (3) prosenttia arvioivat sitä neutraalina. Kaikki vastaajat ilmaisivat kantansa kysymykseen.

Eri vastaajaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. Lähes kaikki vastaajat (97%) arvioivat hyvää esimiestyöskentelyä erittäin tai melko tärkeänä. Hyvä esimiestyöskentely sai arvioinnissa keskiarvoksi 4,7 asteikon ollessa 1-5.

”Hyvä johtaminen”

Kysymys arvioitiin asteikolla 1–5 (1=erittäin vähäpätöinen, 5=erittäin tärkeä) Kaikista vastaajista 79 prosenttia antoi arvon viisi (5), 19 prosenttia arvon neljä (4) ja prosentti arvon kolme (3), nolla (0) prosenttia arvon kaksi (2) sekä nolla (0) prosenttia arvon yksi (1). Vastausten keskiarvo oli 4,8.

”Riittävä perehdytys”

Kaikista vastaajista 54 prosenttia arvioivat väittämän olevan erittäin tärkeän, 38 prosenttia arvioivat melko tärkeäksi, kuusi (6) prosenttia arvioivat sen neutraalina sekä prosentti (1%) arvioi sitä melko vähäpätöisenä.

Vastausten jakaumissa oli selviä eroja riippuen vastaajan koulutustaustasta (Taulukko 4.). Toisen asteen suorittaneista 83 prosenttia arvioivat väittämän erittäin tärkeäksi. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista kolme neljästä (73%) arvioivat väittämän erittäin tärkeäksi ja ylioppilaista vähän yli puolet (52%). Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista kolme neljästä (75%) arvioivat riittävän perehdyttämisen melko tärkeäksi.

Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista arvioivat riittävän perehdytyksen keskiarvoksi 3,75. Toisen asteen suorittaneet arvioivat kysymyksen keskiarvoksi 4,83.

Taulukko 4. ”Riittävä perehdytys” vastausten jakautuminen koulutuksen mukaan

Riittävä perehdytys	erittäin tärkeä	melko tärkeä	neutraali	melko vähäpätöinen	erittäin vähäpätöinen	Keskiarvo
ylioppilas	52,17%	41,31%	6,52%	0%	0%	4,46
toinen aste	83,33%	16,67%	0%	0%	0%	4,83
alempi kk	72,73%	27,27%	0%	0%	0%	4,73
ylempi kk	0%	75%	25%	0%	0%	3,75

”Työn merkityksellisyys”

Vähän yli puolet (54%) kaikista vastaajista arvioivat väittämän erittäin tärkeäksi ja yli kolmannes (38%) melko tärkeäksi. Neutraaliksi sen arvioi kuusi (6) prosenttia ja melko vähäpätöiseksi prosentti (1) vastaajista.

Eri vastaajaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. Lähes kaikki vastaajat (92%) arvioivat työn merkityksellisyyden erittäin tärkeäksi tai melko tärkeäksi.

”Työtehtävien mielekkyys”

Alle puolet (43%) kaikista vastaajista arvioivat väittämän erittäin tärkeäksi ja lähes puolet (47%) melko tärkeäksi. Neutraaliksi sen arvioi seitsemän (7) prosenttia ja melko vähäpätöiseksi kolme (3) prosenttia vastaajista.

Merkittäviä eroja vastausten jakaumassa ei tämän kysymyksen kohdalla ollut. Yhdeksän kymmenestä (90%) arvioi työtehtävien mielekkyyden erittäin tärkeäksi tai melko tärkeäksi.

”Työ kutsumuksena”

Vain yksi kymmenestä (10%) kaikista vastaajista (N=68) arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja 43 prosenttia melko tärkeäksi. Neutraaliksi sen arvioi 37 prosenttia ja melko vähäpätöiseksi yhdeksän (9) prosenttia. Erittäin vähäpätöiseksi väittämän arvioi prosentti (1) vastaajista.

Kaikkien vastaajaryhmien vastaukset jakautuivat melko tasaisesti asteikolla tärkeän ja vähäpätöisen välillä aiheuttaen hajontaa. Kaikkien vastausten keskiarvo oli 3,5.

”Töiden hoitaminen hyvin”

Selvästi yli puolet (60%) kaikista vastaajista arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja kolmannes (34%) melko tärkeäksi. Neutraaliksi sen arvioi kuusi (6) prosenttia.

Eri vastaajaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. Lähes kaikki vastaajat (94%) arvioivat töiden hoitamisen hyvin erittäin tärkeäksi tai melko tärkeäksi.

”Mahdollisuus vaikuttaa työhön”

Kaikista vastaajista (N=68) lähes viidennes (18%) arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja yli puolet (56%) melko tärkeäksi. Neljännes (24%) arvioi sen neutraaliksi ja kolme (3) prosenttia melko vähäpätöiseksi.

Eri vastaajaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. Yksi neljästä (74%) vastaajasta arvioivat mahdollisuuden vaikuttaa työhön erittäin tärkeäksi tai melko tärkeäksi.

”Erilaiset edut työsuhteessa”

Kaikista vastaajista (N=68) yksi kymmenestä (12%) arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja viidennes (21%) melko tärkeäksi. Vähän yli puolet (54%) arvioi sen neutraaliksi ja yksi kymmenestä (10%) melko vähäpätöiseksi. Kolme (3) prosenttia vastaajista arvioi sen erittäin vähäpätöiseksi. Vastausten keskiarvo oli 3,3 ja mediaani 3.

Vastausten jakaumissa oli selviä eroja riippuen vastaajan iästä (Taulukko 5.). Alle 26-vuotiaat arvioivat väittämää vähiten erittäin tärkeäksi. Yli 35-vuotiaat arvioivat väittämää eniten erittäin tärkeäksi.

Alle 26-vuotiaista kolmannes (34%) ja tänä vuonna 26-30 vuotta täyttävistä neljännes (24%) arvioivat erilaiset edut työsuhteessa erittäin tärkeäksi tai melko tärkeäksi. Tänä vuonna 31-35 vuotta täyttävistä (34%) ja yli 35-vuotiaista selvästi yli puolet (60%).

Taulukko 5. ”Erilaiset edut työsuhteessa” vastausten jakautuminen iän mukaan.

Erilaiset edut työsuhteessa	5	4	3	2	1	Keskiarvo
alle 26	9,37%	25%	62,5%	3,13%	0%	3,41
26-30	12%	12%	48%	20%	8%	3
31-35	16,66%	16,67%	50%	16,67%	0%	3,33
yli 35	20%	40%	40%	0%	0%	3,8

”Poliisin palkkojen kilpailukykyisyys”

Lähes viidennes (19%) kaikista vastaajista arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja yli kolmannes (38%) arvioi sen tärkeäksi. Neutraalin arvion antoi myös yli kolmannes (38%) ja vähäpätöiseksi sitä arvioi neljä (4) prosenttia vastaajista.

Eri vastaajaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. Yli puolet (57%) arvioivat poliisin palkkojen kilpailukykyisyyden erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Neutraaliksi sen arvioivat (38%) ja melko vähäpätöiseksi neljä (4) prosenttia vastaajista.

”Työyhteisön toimivuus”

Lähes seitsemän kymmenestä (69%) vastaajasta arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja neljännes (25%) arvioi sen tärkeäksi. Neutraalin arvion antoi kuusi (6) prosenttia vastaajista.

Tässäkään vastausjakaumassa eri ryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja. Lähes kaikki (94%) arvioivat työyhteisön toimivuuden erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Neutraaliksi sen arvioi kuusi (6) prosenttia, eikä kukaan arvioinut sitä melko vähäpätöiseksi tai erittäin vähäpätöiseksi.

”Poliisiorganisaatioon kuulumisen”

Kaikista vastaajista (N=68) lähes viidennes (26%) arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja yli puolet (40%) melko tärkeäksi. Neljännes (26%) arvioi sen neutraaliksi ja kuusi (6) prosenttia melko vähäpätöiseksi. Prosentti (1) arvioi väittämän erittäin vähäpätöiseksi.

Eri vastaajaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. Selvästi yli puolet (66%) vastaajista arvioivat poliisiorganisaatioon kuulumisen erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Seitsemän (7) prosenttia arvioi poliisiorganisaatioon kuulumisen melko vähäpätöiseksi tai erittäin vähäpätöiseksi.

”Työyhteisöön kuuluminen”

Vähän yli puolet (53%) kaikista vastaajista arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja kolmannes (32%) arvioi sen tärkeäksi. Neutraalin arvion antoi noin yksi kymmenestä (12%) ja vähäpätöiseksi sitä arvioi kolme (3) prosenttia vastaajista.

Vastausten jakaumissa oli selviä eroja riippuen vastaajan koulutustaustasta (Taulukko 6.). Toisen asteen suorittaneista kaikki (100%) arvioivat väittämän erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Ylioppilaista lähes yhdeksän kymmenestä (87%) ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista (91%) arvioivat väittämän erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista puolet (50%) arvioivat työyhteisöön kuulumisen erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Lisäksi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden vastaukset jakaantuivat tasaisesti arviointias- teikolla.

Taulukko 6. ”Työyhteisöön kuuluminen” vastausten jakautuminen korkeimman koulutuksen mukaan.

Työyhteisöön kuuluminen	erittäin tärkeä	melko tärkeä	neutraali	melko vähäpätöinen	erittäin vähäpätöinen	Keskiarvo
ylioppilas	54,35%	32,61%	13,04%	0%	0%	4,41
toinen aste	66,67%	33,33%	0%	0%	0%	4,67
alempi kk	54,55%	36,36%	9,09%	0%	0%	4,45
ylempi kk	25%	25%	25%	25%	0%	3,5

”Osaamiseen luotetaan”

Puolet (50%) kaikista vastaajista arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja 40% melko tärkeäksi. Neutraalin arvion antoi noin yksi kymmenestä (10%).

”Sopeutuminen poliisikulttuuriin”

Kysymys arvioitiin asteikolla 1-5 (1=erittäin vähäpätöinen, 5=erittäin tärkeä) Kaikista vastaajista 0% antoi arvon yksi (1), 4% arvon kaksi (2), 24% arvon kolme (3), 46% arvon neljä (4) ja 26% arvon viisi (5). Vastausten keskiarvo oli 3,9 ja medi- aani 4.

Vastausten perusteella enemmistö arvioi sopeutumisen poliisikulttuuriin erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Yhteensä 72 prosenttia vastaajista antoi arvon neljä (4) tai viisi (5).

”Mahdollisuus kouluttautua”

Kaikista vastaajista (N=68) 38 prosenttia arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja vähän yli puolet (51%) melko tärkeäksi. Yhdeksän (9) prosenttia arvioi sen neutraaliksi ja prosentti (1) melko vähäpätöiseksi.

Vastausten jakaumissa oli selviä eroja riippuen vastaajan koulutustaustasta (Taulukko 7.). Ylioppilaista lähes kaikki (96%) ja toisen asteen suorittaneista selvästi yli kolme neljästä (83%) arvioivat väittämän erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Huomion-arvoista on se, että toisen asteen suorittaneista 83 prosenttia arvioi väittämän erittäin tärkeäksi. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista lähes kolme neljästä (72%) arvioivat väittämän erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista kolme neljästä (75%) arvioivat työyhteisöön kuulumisen melko tärkeäksi.

Taulukko 7. ”Mahdollisuus kouluttautua” vastausten jakautuminen korkeimman koulutustaustan mukaan.

Mahdollisuus kouluttautua	erittäin tärkeä	melko tärkeä	neutraali	melko vähäpätöinen	erittäin vähäpätöinen	Keskiarvo
ylioppilas	36,96%	58,69%	4,35%	0%	0%	4,33
toinen aste	83,33%	0%	16,67%	0%	0%	4,67
alempi kk	36,37%	36,36%	18,18%	9,09%	0%	4
ylempi kk	0%	75%	25%	0%	0%	3,75

”Mahdollisuus edetä uralla”

Kaikista vastaajista (N=68) 41 prosenttia arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja 43 prosenttia melko tärkeäksi. Neutraaliksi sen arvioi 12 prosenttia ja neljä (4) prosenttia melko vähäpätöiseksi.

Toisen asteen suorittaneista kaikki (100%) arvioivat väittämän erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi, joista peräti 83 prosenttia erittäin tärkeäksi. Ylioppilaista 91 prosenttia arvioi väittämän erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Alemman korkeakoulututkinnon ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden arviot mahdollisuudesta edetä uralla jakautuivat tasaisesti vastausvaihtoehtojen välille (Taulukko 8.).

Taulukko 8. ”Mahdollisuus edetä uralla” vastausten jakautuminen koulutustaustan perusteella.

Mahdollisuus edetä uralla	erittäin tärkeä	melko tärkeä	neutraali	melko vähäpätöinen	erittäin vähäpätöinen	Keskiarvo
ylioppilas	34,78%	56,52%	8,7%	0%	0%	4,26
toinen aste	83,33%	16,67%	0%	0%	0%	4,83
alempi kk	54,55%	9,09%	27,27%	9,09%	0%	4,09
ylempi kk	25%	25%	25%	25%	0%	3,5

”Mahdollisuus oppia uutta”

Kaikista vastaajista vähän yli puolet (51%) arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja 41 prosenttia melko tärkeäksi. Neutraaliksi sen arvioi kuusi (6) prosenttia ja melko vähäpätöiseksi prosentti (1). Vastausten perusteella enemmistö arvioi mahdollisuuden oppia uutta erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Yhteensä 92 prosenttia vastaajista antoi arvon neljä (4) tai viisi (5).

”Mahdollisuus kehittyä työssä”

Kaikista vastaajista vähän yli puolet (56%) arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja 38 prosenttia melko tärkeäksi. Neutraaliksi sen arvioi kuusi (6) prosenttia. Vastausten jakaumat eri taustamuuttujaryhmissä ja ryhmien välillä olivat samankaltaiset, kuin edellisessä kysymyksessä.

”Yksityiselämän ja työelämän yhteensovittaminen”

Kaikista vastaajista 31 prosenttia arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja 57 prosenttia melko tärkeäksi. Neutraaliksi sen arvioi 12 prosenttia. Vastausten perusteella yksityiselämän ja työelämän yhteensovittamisen 88 prosenttia arvioi sen erittäin tärkeäksi tai melko tärkeäksi.

”Yhtenäiset tavoitteet työnantajan kanssa”

Kaikista vastaajista 26 prosenttia arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja 54 prosenttia melko tärkeäksi. Neutraaliksi sen arvioi 17 prosenttia ja erittäin vähäpätöiseksi prosentti (1). Vastausten jakaumat eri taustamuuttujaryhmissä ja ryhmien välillä olivat samankaltaiset, kuin edellisessä kysymyksessä.

”Yhtenäiset arvot työnantajan kanssa”

Kaikista vastaajista (N=68) 32 prosenttia arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja 46 prosenttia melko tärkeäksi. Neutraaliksi sen arvioi 19 prosenttia. Melko vähäpätöiseksi sen arvioi prosentti (1), samoin kuin erittäin vähäpätöiseksi sen arvioi prosentti (1).

Vastausten jakaumissa oli selviä eroja riippuen vastaajan iästä (Taulukko 9.). Alle 26-vuotiaista 22 prosenttia arvioivat väittämän erittäin tärkeäksi ja 63 prosenttia melko tärkeäksi. Tänä vuonna 26-30 vuotta täyttävistä 40 prosenttia arvioivat väittämän erittäin tärkeäksi ja 24 prosenttia melko tärkeäksi. Tänä vuonna 31-35 vuotta täyttävistä 67 prosenttia arvioivat väittämän erittäin tärkeäksi ja 33 prosenttia melko tärkeäksi. Yli 35-vuotiaista väittämän koki erittäin tärkeäksi 20 prosenttia ja melko tärkeäksi sen koki selvästi yli puolet (60%) vastaajista.

Taulukko 9. ”Yhtenäiset arvot työnantajan kanssa” vastausten jakautuminen iän mukaan.

Yhtenäiset arvot työnantajan kanssa	5	4	3	2	1	Keskiarvo
alle 26	21,88%	62,5%	15,62%	0%	0%	4,06
26-30	40%	24%	28%	4%	4%	3,92
31-35	66,67%	33,33%	0%	0%	0%	4,67
yli 35	20%	60%	20%	0%	0%	4

”Joustaminen työnantajan vuoksi”

Kysymys arvioitiin asteikolla 1-5 (1=erittäin vähäpätöinen, 5=erittäin tärkeä) Kaikista vastaajista 19% antoi arvon viisi (5), 51% arvon neljä (4), 26% arvon kolme (3) ja 3% arvon kaksi (2). Vastausten keskiarvo oli 3,87 ja mediaani 4.

Vastausten perusteella enemmistö arvioi joustamisen työnantajan vuoksi tärkeäksi. Yhteensä 70 prosenttia antoi arvon viisi (5) tai neljä (4).

4.4 Työn ja työpaikan arvotuksen toteutuma

Seuraavilla kysymyksillä (kysymys 10) kartoitettiin työn ja työpaikan arvostusten toteutumista

”Alla on lueteltu väittämiä. Arvioi, miten hyvin seuraavat asiat mielestäsi toteutuivat omassa työharjoittelussa ja työpaikallasi”

(5=täysin samaa mieltä, 4=samaa mieltä, 3=ei samaa, eikä erimieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä)

Kaikkien kysymysryhmään kuuluvien vastausten keskiarvoksi tuli 4,1 asteikon ollessa 1-5.

”Esimieheni osaa toimia erilaisissa haastavissa tilanteissa”

Kaikista vastaajista 46 prosenttia arvioi olevansa täysin samaa mieltä, 44 prosenttia arvioi olevansa väitteen kanssa samaa mieltä ja kymmenen (10) prosenttia eivät olleet samaa, eikä erimieltä. Kaikki vastaajat ilmaisivat kantansa kysymykseen.

Eri taustamuuttujaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. Yhdeksän kymmenestä (90%) kaikista vastaajista arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Hyvä esimiestyöskentely sai arvioinnissa keskiarvoksi 4,4 asteikon ollessa 1-5.

”Esimies johtaa alaisiaan hyvin”

Kysymys arvioitiin asteikolla 1–5 (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Kaikista vastaajista 46 prosenttia antoi arvon viisi (5), 41 prosenttia arvon neljä (4) ja

12 prosenttia arvon kolme (3), prosentti (1) arvon kaksi (2) sekä nolla (0) prosenttia arvon yksi (1). Vastausten keskiarvo oli 4,3.

Myöskään tämän kysymyksen kohdalla ei eri taustamuuttujaryhmien vastausjakaumissa ollut merkittäviä eroja. Kaikista vastaajista lähes yhdeksän kymmenestä (87%) arvioivat olevansa väitteen kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä.

”Olen saanut riittävän perehdytyksen työhöni”

Kaikista vastaajista 28 prosenttia olivat täysin samaa mieltä, 49 prosenttia olivat jokseenkin samaa mieltä, 21 prosenttia ei samaa eikä eri mieltä ja kolme (3) prosenttia olivat jokseenkin eri mieltä.

Taulukko 10. ”Olen saanut riittävän perehdytyksen työhöni” vastausten jakautuminen koulutuksen mukaan

Olen saanut riittävän perehdytyksen työhöni	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	ei samaa, eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Keskiarvo
ylioppilas	30,43%	54,35%	10,87%	4,35%	0%	4,11
toinen aste	33,34%	33,33%	33,33%	0%	0%	4
alempi kk	27,27%	27,27%	45,46%	0%	0%	3,82
ylempi kk	0%	75%	25%	0%	0%	3,75

”Työni on minulle merkityksellistä”

Lähes seitsemän kymmenestä (68%) kaikista vastaajista arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa ja yli neljännes (28%) samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä sen arvioi neljä (4) prosenttia.

Eri taustamuuttujaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. Kaikista vastaajista lähes kaikki (96%) arvioivat olevansa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä työn merkityksellisyydestä.

”Työtehtäväni ovat mielekkäitä”

Alle puolet (47%) kaikista vastaajista arvioivat väittämän erittäin tärkeäksi ja 46% melko tärkeäksi. Ei samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa arvioi olevan kuusi (6) prosenttia ja jokseenkin eri mieltä prosentti (1) vastaajista.

Merkittäviä eroja vastausten jakaumassa ei tämän kysymyksen kohdalla ollut. Yhdeksän kymmenestä (93%) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä.

”Työni on minulle kutsumus”

Yli neljännes (28%) kaikista vastaajista (N=68) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 52 prosenttia samaa mieltä. Ei samaa, eikä eri mieltä väittämän kanssa arvioi 16 prosenttia ja jokseenkin eri mieltä kolme (3) prosenttia. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli prosentti (1) vastaajista.

Kaikkien vastaajaryhmien vastaukset jakautuivat melko tasaisesti asteikolla tärkeän ja vähäpätöisen välillä aiheuttaen hajontaa. Kaikkien vastausten keskiarvo oli 4.

”Haluan hoitaa työni hyvin”

Yli kolme neljästä (79%) kaikista vastaajista arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja lähes viidennes (18%) samaa mieltä, ei samaa, eikä eri mieltä väittämän kanssa oli prosentti (1) samoin kuin jokseenkin eri mieltä oli prosentti (1).

Eri vastaajaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. Lähes kaikki vastaajat (97%) arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä.

”Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni”

Kaikista vastaajista (N=68) neljännes (26%) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja vajaa puolet (43%) samaa mieltä. Neljännes (22%) arvioi väittämän neutraaliksi ja yhdeksän (9) prosenttia olevansa jokseenkin eri mieltä.

Eri vastaajaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. 69 prosenttia vastaajista arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä.

”Saan työsuhteessani erilaisia etuja”

Kaikista vastaajista (N=68) vain yksi kymmenestä (9%) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja kolmannes (34%) samaa mieltä. Vähän alle puolet (44%) arvioi olevansa neutraali ja yksi kymmenestä (10%) arvioi olevansa jokseenkin eri mieltä. Kolme (3) prosenttia vastaajista arvioi olevansa täysin eri mieltä. Vastausten keskiarvo oli 3,3 ja mediaani 3.

”Poliisin palkat ovat kilpailukykyiset”

Vain yhdeksän (9) prosenttia kaikista vastaajista arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja neljännes (24%) samaa mieltä. Neutraalin arvion antoi lähes puolet (47%). Kaksitoista (12) prosenttia vastaajista arvioi olevansa jokseenkin eri mieltä ja yhdeksän (9) prosenttia täysin eri mieltä.

Eri vastaajaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. Kolmannes (33%) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä.

”Työyhteisömme toimii hyvin”

Lähes puolet (44%) vastaajista arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa ja 41 prosenttia samaa mieltä. Neutraalin arvion antoi 15 prosenttia vastaajista.

Vastausten jakaumissa oli selviä eroja riippuen vastaajan iästä (Taulukko 11.). Yli 35-vuotiaat arvioivat väittämää vähiten erittäin tärkeäksi. Tänä vuonna 31-35 vuotta täyttävistä arvioivat väittämää eniten erittäin tärkeäksi.

Taulukko 11. ”Työyhteisömme toimii hyvin” vastausten jakautuminen iän mukaan.

Työyhteisömme toimii hyvin	5	4	3	2	1	Keskiarvo
alle 26	46,87%	43,75%	9,38%	0%	0%	4,38
26-30	40%	44%	16%	0%	0%	4,24
31-35	66,67%	33,33%	0%	0%	0%	4,67
yli 35	20%	20%	60%	0%	0%	3,6

”Tunnen kuuluvani poliisiorganisaatioon”

Kaikista vastaajista (N=68) kolmannes (32%) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja puolet (50%) samaa mieltä. Neutraalin arvion antoi 15% prosenttia. Prosentti (1) oli jokseenkin eri mieltä ja prosentti (1) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Eri vastaajaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. Kahdeksan kymmenestä (82%) arvioivat olevansa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä väittämän kanssa.

”Tunnen kuuluvani työyhteisöön”

Yli kolmannes (38%) kaikista vastaajista arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja lähes puolet (44%) samaa mieltä. Neutraalin arvion antoi 16 prosenttia ja osittain eri mieltä oli prosentti (1) vastaajista.

Vastausten jakaumissa oli selviä eroja riippuen vastaajan iästä (Taulukko 12.). Yli 35 vuotiaat arvioivat väittämää vähiten erittäin tärkeäksi. Tänä vuonna 31-35 vuotta täyttävistä arvioivat väittämää eniten erittäin tärkeäksi.

Taulukko 12. ”Tunnen kuuluvani työyhteisöön” vastausten jakautuminen iän mukaan.

Tunnen kuuluvani työyhteisöön	5	4	3	2	1	Keskiarvo
alle 26	34,37%	53,13%	12,5%	0%	0%	4,22
26-30	44%	40%	12%	4%	0%	4,24
31-35	66,67%	33,33%	0%	0%	0%	4,67
yli 35	0%	20%	80%	0%	0%	3,2

”Koen, että osaamiseeni luotetaan”

Kolmannes (32%) kaikista vastaajista arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 44% samaa mieltä. Neutraalin arvion antoi noin viidennes (22%). Prosentti (1) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Vastausten jakaumissa oli merkittäviä eroja riippuen vastaajan koulutustaustasta (Taulukko 13.). Toisen asteen suorittaneista yhdeksän kymmenestä (88%) arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Ylioppilaista kolme neljästä (76%) ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista (91%) arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista puolet (50%) arvioivat olevansa väittämän kanssa samaa mieltä ja puolet (50%) ei samaa, eikä eri mieltä.

Taulukko 13. ”Osaamiseeni luotetaan” vastausten jakautuminen korkeimman koulutuksen mukaan.

Koen, että osaamiseeni luotetaan	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Keskiarvo
ylioppilas	28,26%	47,83%	21,74%	2,17%	0%	4,02
toinen aste	33,33%	50%	16,67%	0%	0%	4,17
alempi kk	63,64%	27,27%	9,09%	0%	0%	4,55
ylempi kk	0%	50%	50%	0%	0%	3,5

”Pystyn samaistumaan poliisikulttuuriin”

Kysymys arvioitiin asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä) Kaikista vastaajista 0% antoi arvon yksi (1), 3% arvon kaksi (2), 18% arvon kolme (3), 56% arvon neljä (4) ja 24% arvon viisi (5). Vastausten keskiarvo oli 4 ja mediaani 4.

Vastausten perusteella enemmistö arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Yhteensä 80 prosenttia vastaajista antoi arvon neljä (4) tai viisi (5).

”Minulla on mahdollisuus kouluttautua”

Kaikista vastaajista (N=68) Kolmannes (32) prosenttia arvioi olevansa väittämän täysin samaa mieltä ja 40 prosenttia samaa mieltä. Neljännes (25%) arvioi väittämän neutraaliksi ja kolme (3) prosenttia oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Vastausten jakaumissa oli selviä eroja riippuen vastaajan koulutustaustasta (Taulukko 14). Ylioppilaista 81% prosenttia ja toisen asteen suorittaneista kolme neljästä (66%) arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista vähän yli puolet (54%) arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Ylemmän

korkeakoulututkinnon suorittaneista neljännes (25%) arvioi olevansa väittämän kanssa samaa mieltä.

Taulukko 14. ”Mahdollisuus kouluttautua” vastausten jakautuminen korkeimman koulutustaustan mukaan.

Minulla on mahdollisuus kouluttautua	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Keskiarvo
ylioppilas	34,78%	45,65%	15,22%	4,35%	0%	4,11
toinen aste	33,34%	33,33%	33,33%	0%	0%	4
alempi kk	36,36%	18,18%	45,46%	0%	0%	3,91
ylempi kk	0%	25%	75%	0%	0%	3,25

”Minulla on mahdollisuus edetä urallani”

Kaikista vastaajista (N=68) kolmannes (32%) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja puolet (51%) samaa mieltä. Neutraaliksi sen arvioi 13 prosenttia ja kolme (3) prosenttia oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Toisen asteen suorittaneista kaikki (100%) arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Ylioppilaista 85 prosenttia arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa tai samaa mieltä. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 81 prosenttia arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa tai samaa mieltä. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista samaa mieltä väittämän kanssa oli puolet (50%) vastaajista (Taulukko 15.).

Taulukko 15. ”Mahdollisuus edetä uralla” vastausten jakautuminen koulutustaustan perusteella.

Minulla on mahdollisuus edetä urallani	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Keskiarvo
ylioppilas	34,78%	50%	10,87%	4,35%	0%	4,15
toinen aste	33,33%	66,67%	0%	0%	0%	4,33
alempi kk	36,36%	45,46%	18,18%	0%	0%	4,18
ylempi kk	0%	50%	50%	0%	0%	3,5

”Minulla on mahdollisuus oppia uutta”

Kaikista vastaajista vähän yli puolet (54%) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 38 prosenttia samaa mieltä. Neutraaliksi sen arvioi kuusi (6) pro-

senttia ja kolme (3) prosenttia oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Vastausten perusteella enemmistö arvioi mahdollisuuden oppia uutta erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Yhteensä 92 prosenttia vastaajista antoi arvon neljä (4) tai viisi (5).

”Minulla on mahdollisuus kehittyä työssäni”

Kaikista vastaajista vähän yli puolet (54%) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 40 prosenttia samaa mieltä. Neutraaliksi sen arvioi neljä (4) prosenttia ja prosentti (1) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Jakaumat eri taustamuuttujaryhmissä ja ryhmien välillä olivat samankaltaiset, kuin edellisessä kysymyksessä.

”Yksityiselämän ja työelämän yhteensovittaminen ei tuota ongelmia”

Kaikista vastaajista neljännes (25%) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja puolet (51%) samaa mieltä. Neutraaliksi sen arvioi 16 prosenttia ja seitsemän (7) prosenttia oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Vastausten perusteella yksityiselämän ja työelämän yhteensovittamisen kolme neljästä (75%) arvioi sen erittäin tärkeäksi tai melko tärkeäksi.

Toisen asteen suorittaneista kaikki (100%) arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Ylioppilaista yli kolme neljästä (78%) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa tai samaa mieltä. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 82 prosenttia arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa tai samaa mieltä. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista samaa mieltä väittämän kanssa oli neljännes (25%) vastaajista ja jokseenkin eri mieltä oli myös neljännes (25%) vastaajista (Taulukko 16).

Yksityiselämän ja työelämän yhteensovittaminen ei tuota ongelmia	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	ei samaa, eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Keskiarvo
Ylioppilastutkinto	28,26%	50%	17,39%	4,35%	0%	4,02
Toisen asteen tutkinto	33,33%	66,67%	0%	0%	0%	4,33
Alempi kk tutkinto	18,18%	63,64%	9,09%	9,09%	0%	3,91
Ylempi kk tutkinto	0%	25%	50%	25%	0%	3

”Minulla on yhtenäiset tavoitteet työnantajan kanssa”

Kaikista vastaajista viidennes (19%) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja selvästi yli puolet (59%) samaa mieltä. Neutraaliksi sen arvioi viiden-

nes (21%) ja jokseenkin eri mieltä oli prosentti (1). Jakaumat eri taustamuuttujaryhmissä ja ryhmien välillä olivat samankaltaiset, kuin edellisessä kysymyksessä.

”Minulla on samanlaiset arvot työnantajan kanssa”

Kaikista vastaajista (N=68) noin viidennes (22%) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja yli puolet (54%) samaa mieltä. Neutraaliksi sen arvioi noin viidennes (22%). Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli prosentti (1) vastaajista.

Vastausten jakaumissa oli selviä eroja riippuen vastaajan koulutustaustasta (Taulukko 17.). Toisen asteen suorittaneista kaikki (100%) arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Ylioppilaista yli kolme neljästä (76%) arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa tai samaa mieltä. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 63 prosenttia arvioivat olevansa väittämän kanssa täysin samaa tai samaa mieltä. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista täysin samaa tai samaa mieltä väittämän kanssa oli kolme neljästä (75%) vastaajista.

Taulukko 17. ”Samanlaiset arvot työnantajan kanssa” vastausten jakautuminen koulutuksen mukaan.

Minulla on samanlaiset arvot työnantajan kanssa	5	4	3	2	1	Keskiarvo
Ylioppilastutkinto	17,39%	58,7%	21,74%	0%	2,17%	3,89
Toisen asteen tutkinto	66,67%	33,33%	0%	0%	0%	4,67
Alempi kk tutkinto	18,18%	45,46%	36,36%	0%	0%	3,82
Ylempi kk tutkinto	25%	50%	25%	0%	0%	4

”Olen valmis joustamaan työnantajan vuoksi”

Kysymys arvioitiin asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Kaikista vastaajista 25% antoi arvon viisi (5), 54% arvon neljä (4), 22% arvon kolme (3) ja 0% arvon kaksi (2) ja prosentti (1) arvon (1). Vastausten keskiarvo oli 4 ja mediaani 4.

Vastausten perusteella enemmistö arvioi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Yhteensä 79 prosenttia antoi arvon viisi (5) tai neljä (4).

4.5 Sitoutumisaste

Seuraavilla kahdella kysymyksellä kartoitettiin opiskelijoiden sitoutumista poliisin työhön. Kysymysväittämä on lainausmerkeissä lihavoituna.

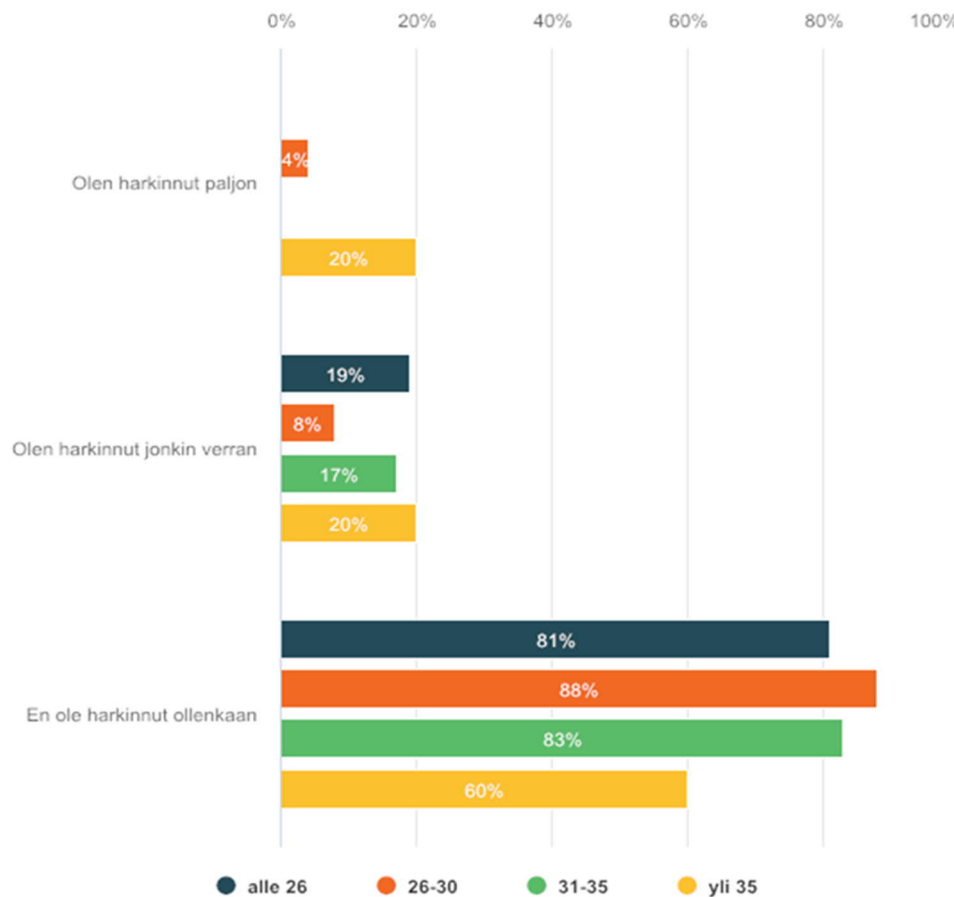
”Kuinka sitoutunut olet työhösi tällä hetkellä”

Kaikista vastaajista 79 prosenttia olivat erittäin sitoutuneita ja 15 prosenttia olivat melko sitoutuneita. Neljä (4) prosenttia ilmoittivat sitoutumisensa olevan neutraalia ja melko sitoutumattomia kaksi (2) prosenttia.

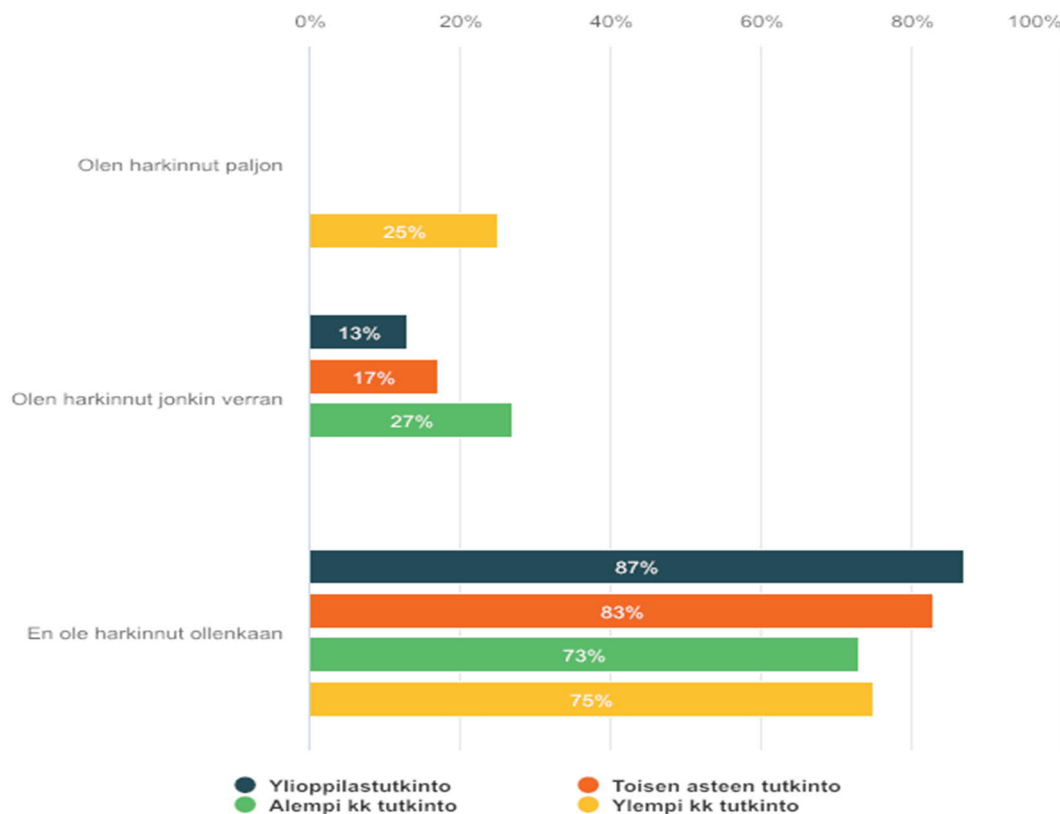
”Oletko harkinnut ammatin vaihtamista työharjoittelun perusteella”

Kaikista vastaajista 82 prosenttia ei ollut harkinnut ollenkaan ja 15 prosenttia olivat harkinneet jonkin verran ammatin vaihtamista työharjoittelun perusteella. Kolme (3) prosenttia olivat harkinneet paljon ammatin vaihtamista.

Kaavio 4. ”Oletko harkinnut ammatin vaihtamista työharjoittelun perusteella” vastausten jakautuminen iän mukaan.



Kaavio 5. ”Oletko harkinnut ammatin vaihtamista työharjoittelun perusteella” vastausten jakautuminen koulutuksen mukaan.



4.6 Huomioita avoimen kysymyksen vastauksista

Kyselyn 13. kysymys oli avoin ”Mitä muuta haluaisit sanoa poliisityöhön sitoutumiseesi vaikuttavista seikoista?” Kyselyn 68 vastaajasta 10 vastasi avoimeen kysymykseen. Kysely oli kokonaan anonymi, joten vastaajat ovat voineet kertoa sitoutumiseen vaikuttavista seikoista varsin rehellisesti. Toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneista ei yksikään vastannut avoimeen kysymykseen. Heistä kaikki (100%) olivat tutkimuksen mukaan erittäin sitoutuneita työhönsä. Onkin mahdollista, että osa vastaajista koki kysymyksen etsivän sitoutumiseen vaikuttavia negatiivisia puolia. Puolissa vastauksista kerrottiin jokin negatiivinen sitoutumista hidastava seikka. Yhdessä vastauksessa kerrottiin selkeästi positiivinen sitoutumista edistävä seikka. Lopuissa vastauksissa annettiin neutraali tai monitulkintainen sitoutumiseen vaikuttava seikka. Kaikki avoimen kysymyksen vastaukset on nostettu esiin suorina lainauksina.

Vastauksista nousi esiin myös muutama teema. Kahdessa vastauksessa vastaajat toivat esiin resurssipulan. Suorat lainaukset:

”Paremmat palkat ja lisää poliiseja”

”Resurssien puute ja työnsaannin epävarmuus vaikuttaa negatiivisesti työssäjaksamiseen jo nyt harjoittelussa”

Toisena teemana kahdessa vastauksessa oli suvaitsevaisuus:

”Organisaatio voisi olla hieman suvaitsevaisempi”

”Toisinaan on huomannut, että kaikki poliisissa eivät välttämättä pidä nuorista ja etenkin nuorista naisista, jotka tulevat töihin. Jokaisen on kuitenkin aloitettava työuransa jostain, ja nämä kommentoijat ovat itsekin joskus olleet ainakin nuoria. Meillä nuorilla on joissain asioissa ehkä parempi uusi tieto olemassa, mitä vanhemmilla kollegoilla. Meillä ei ehkä ole kokemusta niin paljon, mutta kuitenkin paljon potentiaalia meissäkin on. En ymmärrä tätä ajatustapaa, että naiset olisivat heikompiä tässä työssä. Se välillä inhottaa.”

Vastauksista nousee esiin myös työyhteisön merkitys:

”Työyhteisö ja esimiehet.”

”Poliisien tekemät rikokset ja sääntöjen ja ohjeiden kiertäminen ja laiminlyönti rapauttaa uskoani poliisiyhteisöön. Sitä kautta myös sitoutumiseni laskee, sillä muutamien poliisien tekemät töröttöilyt muuttavat kuvaa, joka minulla on ollut poliisista.”

”Työharjoittelu on yllättänyt todella positiivisesti! Olen nyt entistä varmempi siitä, että opiskelen oikeaa alaa. Helsingin poliisilaitoksella oli hyvä yhteishenki ja työharjoittelijat otettiin hyvin huomioon.”

Poliisityön sisältö ja realiteetit nousivat esiin kahdessa vastauksessa:

”Se on ollut hieman haastavaa, että saman laitoksen alla voi olla useampi eri toimintamalli, eikä täten tiedä mikä malli olisi paras ja toimiva. Toisaalta tämä haastaa tekemään juttuja niin, kuin itse ajattelee parhaaksi. Sisäilmaongelmat työpaikalla ovat kyllä todella iso haitta. Tämä saa minut kyseenalaistamaan sitä, missä päin haluaisin työskennellä. Sisäilmaongelmat ovat vakava asia terveydelle, enkä haluaisi pilata terveytteni.”

”Nämä ovat näitä harvoja ammatteja, joissa työt saattavat kantautua kotisohvalle. Poliisin ammatissa pitää oppia erottamaan työ ja vapaa-aika.”

Yhdessä vastauksessa tuotiin esiin oman toiminnan merkitys sitoutumiseen:

”Minulle on tärkeää se, että töissä tehtäisiin joka vuorossa parhaansa. Tärkeää, ettei polta itseään loppuun liian kovalla työtahdilla, mutta toisaalta myös se, ettei kylvä työyhteisössä gonahtanutta laiskaa mentaliteettia.”

4.7 Tunneperäinen sitoutuminen

Tunneperäistä sitoutumisen yhteyttä on tarkasteltu seuraavien taustamuuttujien mukaisesti. Poliisiharjoittelijoiden iällä oli joissakin kysymyksissä isoja eroja. Suurimmat erot löytyivät työyhteisöön liittyvistä väittämistä. ”Tunnen kuuluvani työyhteisöön” -väittämän keskiarvotarkastelussa yli 35-vuotiaat olivat heikoimmin tunneperäisesti sitoutuneita (ka. 3,2) verrattuna nuorempiin (ka. 4,22 - 4,67). Myös ”Työyhteisömme toimii hyvin” -väittämän keskiarvotarkastelussa yli 35-vuotiaat olivat heikoimmin tunneperäisesti sitoutuneita (ka. 3,6) verrattuna nuorempiin (ka. 4,24 - 4,67). Toisaalta kummassakaan väittämässä tunneperäinen sitoutuminen ei lisääntynyt lineaarisesti iän mukana. (Taulukko 18.)

Tunnen kuuluvani työyhteisöön	Keskiarvo	Työyhteisömme toimii hyvin	Keskiarvo
alle 26	4,22	alle 26	4,38
26-30	4,24	26-30	4,24
31-35	4,67	31-35	4,67
yli 35	3,2	yli 35	3,6

Poliisiharjoittelijoiden tunneperäinen sitoutuminen oli yhteydessä myös koulustaustaan. ”Koen, että osaamiseeni luotetaan” -väittämän keskiarvotarkastelussa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat heikommin tunneperäisesti sitoutuneita (ka. 3,5) kuin ylioppilas-/toisen asteen-/alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet (ka. 4,02 - 4,55). ”Työni on minulle merkityksellistä” -väittämän keskiarvotarkastelussa toisen asteen tutkinnon suorittaneet olivat vahvimmin tunneperäisesti sitoutuneita (ka. 5) kuin ylemmän-/alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet (ka. 4,25 - 4,27). (Taulukko 19.)

Koen, että osaamiseeni luotetaan	Keskiarvo	Työni on minulle merkityksellistä	Keskiarvo
Ylioppilastutkinto	4,02	Ylioppilastutkinto	4,72
Toisen asteen tutkinto	4,17	Toisen asteen tutkinto	5
Alempi kk tutkinto	4,55	Alempi kk tutkinto	4,27
Ylempi kk tutkinto	3,5	Ylempi kk tutkinto	4,25

Naisten ja miesten tunneperäisessä sitoutumisessa ei löytynyt eroja, yksittäisen kysymyksen suurin ero oli keskiarvossa mitattuna 0,2.

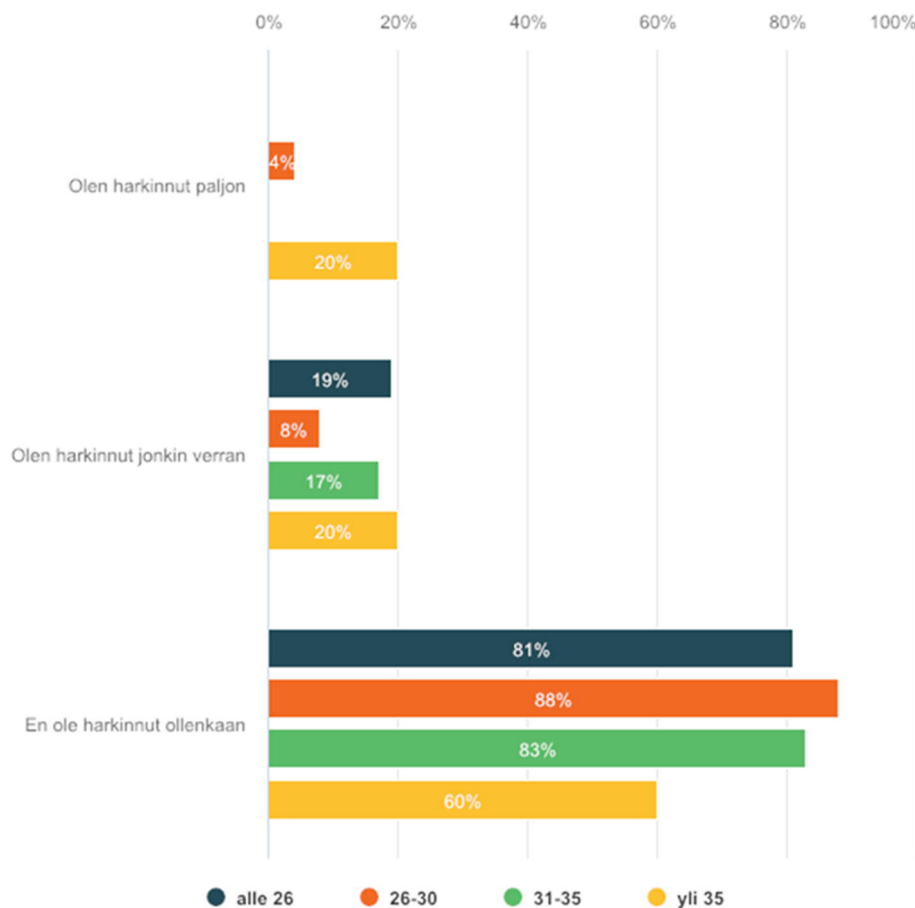
4.8 Jatkuvuussitoutuminen

Jatkuvuuteen pohjautuvan sitoutumisen yhteyttä on tarkasteltu seuraavien taustamuuttujien mukaisesti. Poliisiharjoittelijoiden iällä oli joissakin kysymyksissä havait-

tavissa olevia eroja. ”Saam työsuhteessani erilaisia etuja” -väittämän keskiarvotarkastelussa yli 35-vuotiaat olivat heikoimmin jatkuvuuteen pohjautuvasti sitoutuneita (ka. 3) verrattuna nuorempiin (ka. 3,24 - 3,5). ”Poliisin palkat ovat kilpailukykyiset” -väittämän keskiarvotarkastelussa yli 35-vuotiaat olivat vahvemmin jatkuvuuteen pohjautuvasti sitoutuneita (ka. 3,4) verrattuna nuorempiin (ka. 2,92 - 3,25). Toisaalta kummassakaan väittämässä jatkuvuuteen pohjautuva sitoutuminen ei lisääntynyt lineaarisesti iän mukana. Taulukko 20.

Saam työsuhteessani erilaisia etuja	Keskiarvo	Poliisin palkat ovat kilpailukykyiset	Keskiarvo
alle 26	3,5	alle 26	3,25
26-30	3,24	26-30	2,92
31-35	3,33	31-35	3
yli 35	3	yli 35	3,4

Jatkuvuussitoutumista tarkasteltiin myös strukturoidulla kysymyksellä: ”Oletko harkinnut ammatin vaihtamista työharjoittelun perusteella?” Yli 35 vuotiaat olivat heikoimmin jatkuvuuteen pohjautuvasti sitoutuneita. (Kaavio 6.)



Poliisiharjoittelijoiden jatkuvuuteen pohjautuva sitoutuminen oli yhteydessä myös koulutustaustaan. ”Saam työsuhteessani erilaisia etuja” -väittämän keskiarvotar-

kastelussa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat heikommin jatkuvuuteen pohjautuvasti sitoutuneita (ka. 2,75) kuin ylioppilas-/toisen asteen-/alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet (ka. 3,33 - 3,67). ”Poliisin palkat ovat kilpailukykyiset” -väittämän keskiarvotarkastelussa toisen asteen tutkinnon suorittaneet olivat heikoimmin jatkuvuuteen pohjautuvasti sitoutuneita (ka. 2,67) kuin ylioppilas/ylemman-/alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet (ka. 3 - 3,18). Taulukko 21.

Saan työsuhteessani erilaisia etuja	Keskiarvo	Poliisin palkat ovat kilpailukykyiset	Keskiarvo
Ylioppilastutkinto	3,33	Ylioppilastutkinto	3,17
Toisen asteen tutkinto	3,67	Toisen asteen tutkinto	2,67
Alempi kk tutkinto	3,45	Alempi kk tutkinto	3,18
Ylempi kk tutkinto	2,75	Ylempi kk tutkinto	3

Naisten ja miesten tunneperäisessä sitoutumisessa ei löytynyt eroja, yksittäisen kysymyksen suurin ero oli keskiarvossa mitattuna 0,2.

4.9 Normatiivinen sitoutuminen

Normatiivisen sitoutumisen yhteyttä on tarkasteltu seuraavien taustamuuttujien mukaisesti. Poliisiharjoittelijoiden iällä ei havaittu olevan yhteyttä sitoutumisessa. ”Minulla on samanlaiset arvot työnantajan kanssa” -väittämän keskiarvotarkastelussa alle 26 vuotiaat ja 26-30 vuotta täyttäneiden keskiarvot (ka. 3,91 ja ka. 3,92) ja heitä vanhempien (ka. 4 - 4,33). ”Olen valmis joustamaan työnantajan vuoksi” -väittämän keskiarvotarkastelussa erot olivat vielä pienemmät. (Taulukko 22.)

Minulla on samanlaiset arvot työnantajan kanssa	Keskiarvo	Olen valmis joustamaan työnantajan vuoksi	Keskiarvo
alle 26	3,91	alle 26	4,09
26-30	3,92	26-30	3,96
31-35	4,33	31-35	4,17
yli 35	4	yli 35	4

Poliisiharjoittelijoiden normatiivinen sitoutuminen oli yhteydessä myös koulustaustaan. ”Minulla on samanlaiset arvot työnantajan kanssa” -väittämän keskiarvotarkastelussa toisen asteen tutkinnon suorittaneet olivat vahvemmin normatiivisesti sitoutuneita (ka. 4,67) kuin ylioppilas-/alemman-/ylemman korkeakoulututkinnon suorittaneet (ka. 3,82 - 4). ”Olen valmis joustamaan työnantajan vuoksi” -väittämän keskiarvotarkastelussa toisen asteen tutkinnon suorittaneet olivat vahvimmin normatiivisesti sitoutuneita (ka. 4,67) kuin ylioppilas/alemman-/ylemman korkeakoulututkinnon suorittaneet (ka. 4 - 4,02). (Taulukko 23.)

Minulla on samanlaiset arvot työnantajan kanssa	Keskiarvo	Olen valmis joustamaan työnantajan vuoksi	Keskiarvo
Ylioppilastutkinto	3,89	Ylioppilastutkinto	4,02
Toisen asteen tutkinto	4,67	Toisen asteen tutkinto	4,67
Alempi kk tutkinto	3,82	Alempi kk tutkinto	4
Ylempi kk tutkinto	4	Ylempi kk tutkinto	4

Naisten ja miesten tunneperäisessä sitoutumisessa ei löytynyt eroja, yksittäisen kysymyksen suurin ero oli keskiarvossa mitattuna 0,2.

4.10 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen pysyvyydellä eli reliabiliteetilla pyritään varmistamaan samanlaiset tulokset, jos tutkimus tehtäisiin uudestaan. (Kananen 2015, 119.)

Työn luotettavuuteen ja sen tekemiseen vaikuttavana seikkana kyselytutkimus tehtiin poliisiammattikorkeakoulun työharjoittelun käyneelle kurssille, joka oli lähiopinnoilla poliisiammattikorkeakoulussa ennen seuraavaa työharjoittelujaksoa. Näin ollen tutkimuksen pysyvyyden voisi todentaa, tekemällä uusi tutkimus samalle kurssille toisen työharjoittelujakson jälkeen. Poliisiammattikorkeakoulussa työharjoittelun aloittaa useampi kurssi ja samanlaisen tutkimuksen voisi tehdä myös toiselle kurssille, jolloin kyselystä saataisiin todennäköisesti hyvin samankaltaiset tulokset. Tutkimuksen reliabiliteettia voidaan pitää hyvänä.

Tutkimuksen validiteetti voidaan varmistaa käyttämällä oikeita käsitteitä ja mittareita. (Kananen 2015, 120.)

Tutkimuksen perusjoukko eli otanta oli poliisiammattikorkeakoulun kurssi 20184 tai tarkemmin tämän kurssin opetusperiodia noudattavat oppilaat, yhteensä 83 henkilöä. Kyselyn internetlinkki lähetettiin Wilman välityksellä 83:lle oppilaalle ja kyse on tämän kurssin kohdalla kokonaisotannasta. Vastauksia kyselyyn tuli 68, jolloin vastausprosentti oli 82 prosenttia.

Jos poliisiammattikorkeakoulun vuonna 2018 aloittavien opiskelijoiden määrää pidetään perusjoukkona eli populaationa, on poliisiammattikorkeakoulussa vuonna 2018 aloittaneita 309 henkilöä. Tässä luvussa on myös YH2018 -kurssi, joka on ruotsinkielinen. Tällä kurssilla on 25 oppilasta.

Tilastollisten menetelmien perusteet -kirjassa Nummenmaa kirjoittaa, että otos on edustava, jos otokseen tulevien ominaisuudet vastaavat perusjoukon ominaisuuksia vastaavassa suhteessa. (Nummenmaa 2018, 26.)

Näkökulmasta riippuen ruotsinkielisten ja suomenkielisten kurssien opiskelijoissa saattaa näkyä kulttuurisista, sosioekonomisista tai ainakin maantieteellisistä tekijöistä selittyvien ominaisuuksien eroja. Tällä saattaa olla jonkin verran merkitystä

arvioitaessa tutkimuksen perusjoukon määrittämistä ja siitä johtuvia tutkimuksessa mahdollisesti tapahtuvia eroja.

Jos perusjoukosta lasketaan pois ruotsinkielinen kurssi, perusjoukon (neljän muun 2018 aloittaneen kurssin) kokonaislukumäärä on 284 oppilasta. Tällöin 83:lle oppilaalle lähettämäni kysely on lähetetty 29 prosentille vuonna 2018 aloittaneiden kurssien oppilaista.

Jos perusjoukoksi lasketaan viisi 2018 aloittanutta kurssia (sisältää ruotsinkielisen kurssin) kokonaislukumäärä on 309 oppilasta. Tällöin 83:lle oppilaalle lähettämäni kysely on lähetetty pyöristettynä 27 prosentille vuonna 2018 aloittaneiden kaikkien kurssien oppilaista.

Määrällisesti tai prosentuaalisesti tällä erolla ei ole suurta merkitystä. Nummenmaan mukaan populaatiosta edustavastikin poimitussa otteesta huolimatta otannan ja populaation tunnusluvut poikkeavat kuitenkin hieman. Tätä sanotaan otantavirheeksi. (Nummenmaa 2018, 26.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyn vastausten perusteella valmistuvassa olevat poliisit ovat lähitulevaisuudessa sitoutuneita poliisityöhön. Ensimmäisen työharjoittelukokemuksen perusteella poliisiopiskelijat ovat enemmän sitoutuneita kuin sitoutumattomia tulevaisuuden poliisityölle. Tutkimuksen sitoutumista selvittävän kuvan mukaan työharjoittelu sitouttaa työharjoittelun käyntyä poliisia hakeutumaan poliisityöhön monelta eri sitoutumisen lajin näkökulmasta. Joissain tapauksissa työharjoittelu saattaa myös vähentää sitoutumista poliisityöhön.

Seuraavissa tutkimustuloksien päätelmissä tuon esiin niitä johtopäätöksiä, mitkä puoltavat ja mitkä vähentävät sitoutumista tulosten valossa.

5.1 Päätelmiä tutkimustuloksista

Tutkimuksen aineiston hyvän edustavuuden puolesta tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina. Suurelta osin tutkimustulokset ovat yhteneväisiä poliisiammatti-korkeakoulun poliisin koko koulutukseen ja työelämävastaavuuteen keskittyvän Vuorensyrjän raportin Poliisikoulutuksen vaikuttavuusarviointi 2019 kanssa. (Vuorensyrjä 2019).

Alakohtainen motivaatio valvonta- ja hälytystoiminta sektorille näyttää säilyneen hyvänä, sillä 84 % kaikista työharjoittelun tehneistä haluaa työskennellä valvonta- ja hälytystoiminnan tehtävissä. Vertailtaessa sukupuolta halukkuudessa työskennellä valvonta- ja hälytystoiminta sektorilla, tutkimustuloksista ei löytynyt suurta eroa. Miehistä 88 % ja naisista 80 % haluaa työskennellä tulevaisuudessa valvonta- ja hälytystoimintasektorilla. Koulutustaustaa vertailtaessa tutkimustuloksilla

oli paljon suurempi ero. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 50 % haluaa tulevaisuudessa työskennellä valvonta- ja hälytystoimintasektorilla, kun taas suosituinta se on ylioppilailla 89 %.

Rikostorjuntasektori on valmistumassa oleville poliiseille toiseksi halutuin poliisin tehtäväalue. Rikostutkinnassa haluaa työskennellä 50 % työharjoittelun tehneistä opiskelijoista. Rikostutkinnassa haluavien sukupuolien väliset erot olivat merkittävät. Naisista 72 % ja miehistä 39 % haluaa työskennellä tulevaisuudessa rikostutkinnassa. Koulutustausta vaikuttaa myös voimakkaasti haluun työskennellä rikostutkinnassa. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 82 % haluaa työskennellä rikostutkinnassa, toisen asteen koulutuksen saaneista vain 33 % haluaa työskennellä rikostutkinnassa.

Liikennepoliisisektorilla haluaa työskennellä 25 % työharjoittelun tehneistä valmistumassa olevista tutkimukseen vastanneista henkilöistä. Sukupuolella ei ollut mainittavaa eroa liikennepoliisisektorilla työskentelyyn, sillä naisista 32 % ja miehistä 27 % haluavat työskennellä tällä sektorilla. Liikennepoliisisektorille työskentelemään haluaville koulutustaustalla ei näyttänyt olevan kuin pieni merkitys. Suosituinta se oli toisen asteen koulutuksen saaneista 33 % ja epäsuosituinta alemman korkeakoulututkinnon suorittaneille 18 %.

Vastajien taustamuuttujilla on merkitystä siihen, millä poliisin sektorilla halutaan hakeutua. Vaikka korkeammin koulutetut tai vanhemmat poliisiopiskelijat antavat tutkimustuloksissa hieman alhaisemmat arviot, ei se tarkoita suoraan sitä, että he olisivat välttämättä vähemmän sitoutuneita poliisin työhön. Vanhemmilla tai korkeammin koulutetuilla saattaa olla kriittisempi suhtautuminen työhön tai työpaikkaan koulutuksen tai elämäkokemuksen myötä. Nuoremmat tai vähemmän kouluttuneet taas saattavat arvioida poliisin työn työharjoittelun perusteella positiivisemmaksi vähäisemmän elämäkokemuksen myötä.

5.2 Sitouttavat asiat

Merkittävimpiä tutkimuksesta esiin nousevia havaintoja oli se, että työharjoittelun käyneet tulevat poliisit olivat edelleen varsin sitoutuneita hakeutumaan poliisiksi. Tämä yksittäisenä tietona ei ole yllättävä mutta antaa aiheen tutkia, mitkä seikat olivat tärkeitä sitoutumisessa. Näistä merkittävimiksi nousivat se, että työharjoittelijat halusivat hoitaa työnsä hyvin, työ on työharjoittelijalle merkityksellistä ja työharjoittelijalla on mahdollisuus oppia uutta sekä kehittyä työssä.

Ensiksi kyselyyn osallistuneet vastaajat arvioivat asioita, jotka liittyvät työhön ja työpaikkaan. Tämän jälkeen he arvioivat sitä, miten hyvin ne toteutuivat työharjoittelussa ja työpaikalla. Vastajilla oli hyvin samansuuntaisia arvioita asioiden tärkeydestä, kuin siinä miten ne toteutuivat työharjoittelussa. Kysymysten taustalla oli siis sitoutumiseen vaikuttavia erilaisia psykologisia perustarpeita. Sitoutumisen eri roolit, kuten jatkuvuussitoutuminen, tunneperäinen sitoutuminen ja normatiivinen sitoutuminen kulkevat näin käsikädessä motivaatiotekijöiden kanssa.

Alaluvun ensimmäisessä kappaleessa mainitsin merkittäviä sitouttavia tekijöitä. Nämä kohdat oli arvioitu korkealle työhön ja työpaikkaan liittyvinä asioina. Työharjoittelussa nämä samat sitoutumista mittaavat kohdat oli arvioitu vielä paremmin toteutuneiksi. Kaikki nämä tärkeimmiksi koetut kohdat ovat tunneperäisen sitoutumisen alueelta. Motivaation lajeja katsottaessa nämä osuvat myös sisäiseen motivaatioon. Yksittäisenä sitoutumista kuvaavana asiana nousi esiin työ kutsumuksena. Ennakkoon arvioiden vastaajat eivät antaneet kysymykselle kovin suurta painoarvoa, työharjoittelun jälkeen kysymys koettiin merkittävämmäksi ja sillä oli suurin positiivinen korotus keskiarvoa mitattaessa.

Poliisin palkat, työsuhteesta saadut edut, mahdollisuus vaikuttaa työhön sekä yksityiselämän ja työelämän yhteensovittaminen saivat huonoimmat arvioinnit. Näistä poliisin palkkojen kilpailukyky ja työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen arvoettiin tärkeämmäksi, kuin mitä se arvioitiin työpaikalla ja työharjoittelussa toteutuneeksi. Kuitenkin huonoimman arvion saanutta poliisin palkkaustakin vastaajat pitivät melko neutraalina. Palkkojen kilpailukyky laskee yksittäisistä kysymyksistä eniten verrattaessa ennakoarviota ja työharjoittelun jälkeistä arviota kilpailukykyä. Poliisien palkkojen kilpailukykyisyys ja työsuhteesta saatavat edut edustavat jatkuvuussitoutumista ja ulkoista motivaatiota. Leiviskä kirjoittaa Työ täynnä elämää kirjassa, että työntekijät joiden jatkuvuussitoutuminen on voimakasta, eivät anna työnantajalle kaikkea. Päästäkseen parempaan tulokseen organisaation onkin vahvistettava tunneperäistä ja normatiivista sitoutumista ja ehkäistävä jatkuvuuden pohjautuvaa sitoutumista. (122.)

5.3 Jatkotutkimukset

Kyselytutkimus ennen työharjoittelua ja työharjoittelun jälkeen

Tutkimus antoi kuvan 2020 mukaisesta tilanteesta Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoiden työhön liittyvään sitoutumiseen työharjoittelukokemusten jälkeen. Tulevaisuudessa samanlaisen tutkimuksen voisi toteuttaa ajallisesti porrastettuna. Perusopintoja opiskelevalle kurssille tehtävän kyselytutkimuksen ensimmäinen osa voidaan toteuttaa ennen työharjoitteluun lähtöä. Näin toteutettuna opiskelijoiden antamat vastaukset kertovat puhtaammin opiskelijoiden ennakoajatuksista kysymykseen, mitkä ovat niitä seikkoja, jotka vaikuttavat työskentelyyn ja mitä he pitävät tärkeinä työssä. Työharjoittelun jälkeen toteutettava kyselytutkimuksen toinen osa antaa vastauksen siihen, miten työharjoittelu oli näiden seikkojen pohjalta sujunut.

Tutkimuksen jakaminen kahteen osaan antaisi ehkä vielä isommat erot, jos ne ovat toteutettu eri ajankohtina ja eri kokemusten perusteella. Toinen samanlainen tutkimus on mahdollista toteuttaa myös samalle otannalle eli AMK20184 kurssille uudestaan myöhempänä ajankohtana.

Haastattelut työharjoittelijoiden perehdyttäjille ja työnantajalle

Tutkimuksen tulosten perusteella ja niihin peilaamalla voidaan aihetta tutkia myös työnantajan näkökulmasta. Tähän tutkimukseen soveltuisi nähdäkseni paremmin haastatteluiden avulla tehty tietojen kerääminen. Työnantajalle voidaan antaa tämän tutkimuksen tulokset, jonka pohjalta saadaan työnantajan vastine siihen, mitä työnantaja voi tehdä edistääkseen sitoutumista. Vastavuoroisesti työnantaja voi myös kertoa niitä puolia, mitä työnantaja odottaa uusilta työntekijöiltä. Vastaavanlainen jatkotutkimus on mahdollista toteuttaa myös työharjoittelijoiden perehdyttäjiille.

Haastattelu yli viisi vuotta poliisissa työskennellyille ja poliisista pois lähteneille. Jatkotutkimuksena aihe antaisi kuvan hieman pidemmän aikaa poliisissa työskennelleiden poliisien osalta ja selvittäisi niitä tekijöitä, mitkä aiheuttavat sitoutumisen hiipumisen poliisin työhön.

Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen rikostutkintasektorille perustetaan vuoden 2021 alussa uusi rapido -ryhmä, jonka tarkoitus on vastata kolmeen haasteeseen. Nämä haasteet ovat psykososiaalinen työkuorma, rekrytointihaasteet sekä kouluksellinen työkierto. Aihe antaa mielenkiintoiset ja hyvät mahdollisuudet jatkaa sitoutumisen tutkimista työskentelytapojen muuttuessa. Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen rikostutkinnan uudelleen organisoinnilla pyritään vastaamaan juuri sitoutumisen ja rekrytoinnin haasteisiin.

6 LOPUKSI

Rekrytointi

Tämän hetkinen pandemiatilanne heijastuu Suomen työmarkkinoille ja nuorten sekä hieman kokeneempien ammatinvaihtajien tai uudelleen koulututtavien työ- ja opiskelutilanteeseen. Poliisin virka voi osoittautua työtehtäväksi, mikä antaa turvatun työpaikan vaikeammassa työllistämistilanteessa. Tutkimuksen hyvien sitoutamistuloksia voidaan käyttää poliisin ammatin imagon rakentamisessa ja markkinomisessa.

Poliisiammattikorkeakoulu

Aktiivisella rekrytoinnilla Poliisiammattikorkeakoululla on mahdollisuus saavuttaa entistä kovempia hakijoita poliisikoulutukseen. Aikaisempien tutkimuksien lisäksi nyt tehty tutkimus osoittaa poliisiopiskelijoiden olevan varsin sitoutuneita poliisin ammattiin. Kun sitoutumisen taso valmistuneilla on korkealla, täytyy taso pitää tulevaisuudessakin korkealla. Tätä edesauttaa huomattavasti paitsi hyvien yksilöiden saaminen hakuprosessiin myös sitoutuneiden yksilöiden poimiminen. Tämän hetkinen tilanne saattaa aiheuttaa myös positiivisen haasteen ”oikeiden” ammattilaisten löytämiseksi.

Tutkimuksen tulosten perusteella toisen asteen ammatillisen koulutuksen käyneet ovat kaikkein sitoutuneimpia poliisityöhön. Miten opiskelijoita rekrytoitaessa tai pääsykoevaatimuksissa voidaan ottaa huomioon toisen asteen ammatillisen koulutuksen käyneiden pärjääminen suhteessa korkeammin koulutettuihin hakijoihin. Toisaalta miten korkeammin koulutetuille poliisikoulutukseen päässeille kyetään tarjoamaan työharjoittelussa riittävän motivoivia tehtäviä, mitkä edesauttavat tutkimustulosten valossa hieman sitoutumattomampia korkeammin koulutettuja sitoutumaan poliisin ammattiin.

Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoiden arvio siitä, miten hyvin kysymyksissä esitetyt asiat toteutuivat työharjoittelussa ja työpaikalla antoi varsin hyvän kuvan opiskelijoiden työharjoittelusta muodostamaan poliisityön kokonaisuuteen. Näiden sitoutumista mittaavien kysymysten vastausten keskiarvo oli 4,1 (5=täysin samaa mieltä, asteikko 1-5). Nykyisen mallista työharjoittelua voidaan siis pitää varsin hyvänä, kun sitä mitataan tutkimuksen kaltaisina sitoutumiskysymyksinä. Aiheuttaako nykyisenkaltaisena jatkuva pandemia-aika paineita muuttaa poliisikoulutuksen rakennetta? Tutkimuksessa ei kysytty työharjoittelun käyneiden opiskelijoiden mielipidettä työharjoittelun ajalliseen pituuteen mutta sitoutumisen ja motivaation syventämisessä eri poliisitehtäviin käytetyllä ajalla voi olla merkitystä. Nykyisen työharjoittelun lyhentäminen voisi vaikuttaa sitoutumista heikentävästi kokemusrusteisen työn vähentyessä.

Poliisilaitokset ja valtakunnalliset yksiköt

Poliisilaitosten perehdyttäjät ja työharjoittelijoiden kanssa toimineet esimiehet saavat tarkkaa kokemuseräistä tietoa työharjoittelijoista. Sillä on tärkeä merkitys työharjoittelijoiden työelämään siirtymisessä. Tämän tutkimuksen perusteella naiset ovat lähtökohtaisesti huomattavasti halukkaampia työskentelemään rikostutkinnan parissa kuin miehet. Tällä saattaa olla merkitystä rekrytoinnin onnistumisessa valitsemalla sopivimpia työntekijöitä rikostorjunnan tehtäviin. Poliisilaitosten tehtäväksi jää miettiä ne keinot, miten miehet saadaan kiinnostumaan rikostorjunnan tai rikostutkinnan tehtävistä.

Tutkimustulosten perusteella työharjoittelijoiden työharjoittelussa kokema poliisityö oli heille merkityksellistä. Työharjoittelijat eivät kokeneet saavansa vaikuttaa työhönsä samassa suhteessa, vaikka tulokset olivat tässäkin kohtuullisen hyvät. Poliisilaitoksilla näyttää olevan jatkossakin hyvät mahdollisuudet saada sitoutuneita työntekijöitä, työn merkityksellisyyden kokemukset ovat sitoutumista ja motivaatiota tarkastelleiden kirjailijoiden mukaan työssä viihtymisen keskiössä. Vaikka työharjoittelijoiden ei voidakaan olettaa saavansa vaikuttaa työhönsä samassa suhteessa kuin esimerkiksi jo virassa olevien poliisien, on tähänkin vaikuttavuusmahdollisuuteen kiinnitettävä huomiota tulevaisuudessa. Poliisin sisäistämä valmentavan johtamisen kulttuuri antaa tähän haasteeseen hyvin onnistuessaan oikeat työkalut.

LÄHTEET

Aaltola, Juhani & Valli, Raine 2010: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Juva, PS-Kustannus.

Aineistohallinnan käsikirja. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/aineistohallinta/fi/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi.html#kvalitatiivisen-aineiston-anonymisointi>. Luettu: 30.3.2020.

Haikansalo, Anu & Korander, Timo 2020: Opinnäytetyöohje. Tampere. Poliisiammattikorkeakoulu. Luettavissa: https://www.polamk.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/polamkwwwstructure/61114_ONohje2019.pdf?845b02a157a1d688. Luettu: 30.3.2020.

Hakala, Juha 2004: Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille. 2. painos. Helsinki, Gaudeamus.

Hakanen, Jari 2011: Työn imu. Tampere, Tammerprint Oy. Luettavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1 Luettu 30.3.2020.

Heikkilä, Tarja 2014: Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Porvoo, Edita.

Huotari, Vesa & Vuorensyrjä, Matti 2011: Henkilöstön työhyvinvointi, johtaminen ja organisaatioilmasto. Poliisin henkilöbarometri kehittämisen välineenä. Tampere, Poliisiammattikorkeakoulu. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/86710/Tutkimuksia41_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 29.3.2020.

Leiviskä, Eija 2011: Työ täynnä elämää, työn merkityksellisyyden seitsemän lähettä. Helsinki, Tietosanoma.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2015: DRAIVI - Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Alma Talent Oy. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polamk.idm.oclc.org/teos/BAIBHXGUG#kohta:DRAIVI\(\(20\)-\(\(20\)Voiko\(\(20\)sis\(\(e4\)ist\(\(e4\)\(\(20\)motivaatiota\(\(20\)johtaa?\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polamk.idm.oclc.org/teos/BAIBHXGUG#kohta:DRAIVI((20)-((20)Voiko((20)sis((e4)ist((e4)((20)motivaatiota((20)johtaa?((20). Luettu: 29.3.2020.

Nummenmaa, Lauri & Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka 2018: Tilastollisten menetelmien perusteet. 1.-4. painos. Helsinki, Sanoma Pro Oy.

Pelevina, Nuppu 2020: Jäsenkysely: ”Ei ihminen loputtomiin kestä” - lähes 60 % SPJL:n jäsenistä kertoo, että työnviihtyvyys on heikentynyt. Poliisi & Oikeus 1. numero 2020.

Saari, Tiina 2014: Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Tampere, Suomen Yliopistopaino Oy.

Vuorensyrjä, Matti 2019: Poliisikoulutuksen vaikuttavuusarviointi 2019. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 135. Tampere, Poliisiammattikorkeakoulu.

LIITTEET

Liite 1 Saatekirje tutkimukseen kutsutuille

Liite 2 Tutkimuksen kyselylomake

Liite 3 Tutkimustulosten perusraporttien kaaviot 7 ja 8

LIITE 1

Tervehdys,

Suoritan poliisiammattikorkeakoulussa AMK-muuntokoulutusta ja opinnäytetyöni käsittelee poliisihallinnon uusien työntekijöiden sitoutumista ja niitä edistäviä tekijöitä henkilöstön näkökulmasta.

Vastaamalla tähän vapaaehtoiseen kyselyyn sinulla on mahdollisuus kertoa, mitkä tekijät mielestäsi edistävät sitoutumistasi, ja missä määrin nämä sitoutumista edistävät asiat toteutuvat työssäsi ja työpaikallasi työharjoittelussa.

Kyselyyn vastaamiseen menee noin kymmenen minuuttia. Kyselyn tuloksia voidaan tarvittaessa hyödyntää poliisilaitoksissa rekrytoinnin ja perehdyttämisen kehittämässä sekä poliisiammattikorkeakoulun koulutuksessa.

Kysely toteutetaan Webropol-kyselytutkimuksena. Linkki on henkilökohtainen ja kyselyyn voi vastata vain yhden kerran. Kysely on täysin anonyymi, eikä vastaaja voi yhdistää vastauksiin.

Vastausaika tähän vapaaehtoiseen kyselyyn on perjantaihin 25.09.2020 klo 16 saakka.

Ystävällisin terveisin

Markus Purtanen

vanhempi rikoskonstaapeli

Hämeen poliisilaitos, Lahden pääpoliisiasema

Kyselyyn pääset vastaamaan alla olevasta linkistä. Tarvittaessa kopioi linkki TUVE internetselaimen osoitekenttään.

LIITE 2

Kyselytutkimus poliisityöhön sitoutumisesta Työharjoittelijan lomake

1. Syntymävuotesi

2. Sukupuolesi

- Nainen
 Mies
 En halua kertoa

3. Asumismuotosi

- Vuokralla
 Asumisoikeus asunto
 Omistusasunto
 Muu, mikä

4. Korkein aikaisempi tutkintosi

- Ylioppilastutkinto
 Toisen asteen ammatillinen tutkinto
 Opistoasteen tutkinto
 Alempi korkeakoulututkinto
 Ylempi korkeakoulututkinto
 Muu, mikä

5. Organisaatio, missä haluat työskennellä tulevaisuudessa?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Hätäkeskus
- Keskusrikospoliisi
- Paikallispoliisi
- Poliisihallitus
- Suojelupoliisi
- Yksityinen sektori
- Muu, mikä

6. Poliisin sektori, missä haluat työskennellä tulevaisuudessa?

Voit valita useamman vaihtoehdon

- Hallinto ja esikunta
- Liikennepoliisisektori
- Lupapalvelusektori
- Rikostutkintasektori
- Valvonta- ja hälytystoimintasektori
- En halua työskennellä poliisissa
- Muu, mikä

7. Aiotko hakea valmistuttuasi poliisin virkaa

- En aio hakea
- Yhdestä poliisilaitoksesta
- Useammasta kuin yhdestä poliisilaitoksesta
- En osaa sanoa

8. Oletko valmis työskentelemään valmistumisesi jälkeen

Voit valita useamman vaihtoehdon

- Määräaikaisessa virkasuhteessa
- Toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa (ns. vakituinen virka)

9. Alla on lueteltu asioita, jotka liittyvät työhön ja työpaikkaan. Arvioi, kuinka tärkeiksi arvotat seuraavat asiat

Arvioi asteikolla; 5=erittäin tärkeä, 4=melko tärkeä, 3=neutraali, 2=melko vähäpätöinen, 1=erittäin vähäpätöinen

	5	4	3	2	1
Hyvä esimiestyöskentely *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä johtaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittävä perehdytys *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn merkityksellisyys *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien mielekkyys *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ kutsumuksena *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töiden hoitaminen hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus vaikuttaa työhön *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erilaiset edut työsuhteessa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poliisin palkkojen kilpailukykyisyys *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön toimivuus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poliisiorganisaatioon kuuluminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöön kuuluminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamiseen luotetaan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopeutuminen poliisikulttuuriin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus kouluttautua *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus edetä uralla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus oppia uutta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus kehittyä työssä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksityiselämän ja työelämän yhteensovittaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhtenäiset tavoitteet työnantajan kanssa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhtenäiset arvot työnantajan kanssa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustaminen työnantajan vuoksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Alla on lueteltu väittämiä. Arvioi, miten hyvin seuraavat asiat mielestäsi toteutuivat omassa työharjoittelussa ja työpaikallasi

Arvioi asteikolla; 5=täysin samaa mieltä, 4=samaa mieltä, 3=ei samaa, eikä erimieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä

	5	4	3	2	1
Esimieheni osaa toimia erilaisissa haastavissa tilanteissa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies johtaa alaisiaan hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut riittävän perehdytyksen työhöni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on minulle merkityksellistä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäväni ovat mielekkäitä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on minulle kutsumus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan hoitaa työni hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työsuhteessani erilaisia etuja *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poliisin palkat ovat kilpailukykyiset *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisömme toimii hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen kuuluvani poliisiorganisaatioon *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen kuuluvani työyhteisöön *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että osaamiseeni luotetaan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn samaistumaan poliisikulttuuriin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus kouluttautua *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus edetä urallani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus oppia uutta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus kehittyä työssäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksityiselämän ja työelämän yhteensovittaminen ei tuota ongelmia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on yhtenäiset tavoitteet työnantajan kanssa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	5	4	3	2	1
Minulla on samanlaiset arvot työnantajan kanssa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen valmis joustamaan työnantajan vuoksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Kuinka sitoutunut olet työhösi tällä hetkellä?

Kysymys koskee työharjoittelupaikassasi tapahtuvaa työharjoittelua

- Erittäin sitoutunut
- Melko sitoutunut
- Neutraali
- Melko sitoutumaton
- Erittäin sitoutumaton

12. Oletko harkinnut ammatin vaihtamista työharjoittelun perusteella?

- Olen harkinnut paljon
- Olen harkinnut jonkin verran
- En ole harkinnut ollenkaan

13. Mitä muuta haluaisit sanoa poliisityöhön sitoutumiseesi vaikuttavista seikoista

LIITE 3

Kaavio 7. ”Alla on lueteltu asioita, jotka liittyvät työhön ja työpaikkaan. Arvioi, kuinka tärkeiksi arvotat seuraavat asiat”. Kaavio 8. ”Alla on lueteltu väittämiä. Arvioi, miten hyvin seuraavat asiat mielestäsi toteutuivat omissa työharjoittelussa ja työpaikallasi”.

Kaavio 7.



Kaavio 8.

