

VARTIJASTA POLIISIKSI

Ammatinvaihtajia yksityiseltä turvallisuusosalta

Pekka Hanni

8/2019

Tiivistelmä

Tekijä		Tutkinto/kurssi ja opinnäytetyö/nimike	
Pekka Hanni		Poliisi (AMK)	
Julkaisun nimi		Julkisuusaste	
Vartijasta poliisiksi. Ammatinvaihtajia yksityiseltä turvallisuusosalta		Julkinen	
Ohjaajat ja opintoaine/opetustiimi		Opinnäytetyön muoto	
Elise Majander & Heli Jalander		Tutkimuksellinen opinnäytetyö	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia mistä syistä yksityisellä turvallisuusosalalla työskentelevät vartijat hakeutuvat poliisin ammattiin. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin teemahaastattelun sekä puhelinhaastattelun avulla kolmella eri poliisilaitoksella työskenteleviltä poliiseilta, joilla kaikilla oli aikaisempaa työkokemusta vartijan ammatista.</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli lisäksi selvittää, tarvitseeko vartijoille kohdentaa erillistä rekrytointia Poliisiammattikorkeakoulun puolesta vai hakeutuvatko he muutenkin poliisin ammattiin. Lisäksi tutkimuksen tuloksien avulla pyrittiin kehittämään Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijarekrytointia siten, että sitä keskitettäisi erityisesti ammattiryhmiin, joilta tulee vähemmän hakijoita koulutukseen. Tällä tavalla rekrytoinnista saataisi entistä tehokkaampaa sekä hyödyllisempää.</p> <p>Opinnäytetyöni tutkimuksen tuloksista selvisi, että vartijat hakeutuivat poliisin ammattiin pääsääntöisesti monipuolisempien ja mielenkiintoisempien työtehtävien vuoksi sekä työn tuomien haasteiden takia. Lisäksi vartijoita kiinnosti poliisin työssä ihmisen auttaminen ja yhteiskunnan arvostus ammattia kohtaan. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että vartijoille ei tarvitse kohdentaa erillistä rekrytointia. Vartijat olivat saaneet jo työnsä kautta positiivisen ja keskivertoa kattavamman kuvan poliisin työstä, ja mielenkiinto ammattia kohtaan oli lisääntynyt sen myötä. Lisäksi vartijat olivat erittäin motivoituneita pyrkimään poliisikoulutukseen.</p>			
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja vuosi	Opinnäytetyökoodi (OPS)	
34 + 1 liitesivu	elokuu 2019	Amk2017ONT	
Avainsanat			
tutkimus, yksityinen turvallisuusala, vartija, poliisi, poliisiammattikorkeakoulu, rekrytointi			

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 ELINIKÄINEN OPPIMINEN JA AMMATILLINEN KASVU.....	3
2.1 Keskeiset käsitteet	7
2.2 Vartijan ja poliisin työn kuvaukset.....	8
2.3 Poliisikoulutus	10
2.4 Vartijakoulutus	11
3 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	13
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	14
4.1 Tutkimuskysymys	14
4.2 Tutkimusmenetelmä	14
5 AINEISTON HANKINTA.....	17
5.1 Haastateltavien valinta.....	17
5.2 Haastateltavien kuvaus	17
5.3 Haastattelu	18
5.4 Aineiston analyysi	19
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
6.1 Mielikuva poliisityöstä ei muuttunut.....	22
6.2 Työssä viihtymiseen vaikuttaa useat asiat	23
6.3 Motivaatio on vahva poliisin ammattia kohtaan	24
6.4 Aiemmasta ammatista hyötyä poliisin työssä	25
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	27
8 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI.....	30
8.2 Esiintyneitä ongelmia	30
8.3 Luotettavuus ja pätevyys	30
8.4 Yhteenveto.....	31
LÄHTEET	32
LIITTEET	35

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aihe tuli lopulta lähempää kuin osasin odottaa. Olen aikaisemmin työskennellyt yksityisellä turvallisuusalalla vartijana. Opintojeni alkuvaiheessa Poliisiammattikorkeakoulussa huomasin, että monella opiskelukaverilla on sama ammattitausta kuin minulla, jolloin kiinnostukseni aihetta kohtaan heräsi. Lisäksi monta entistä työkaveriani työskentelee nykyään poliisina, mikä vahvasti päätökseni tehdä opinnäytetyöni tästä aiheesta. Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia mistä syistä yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevät vartijat hakeutuvat poliisin ammattiin ja mikä motivoi heitä hakeutumaan poliisikoulutukseen sekä minkälainen käsitys heillä on poliisin ammatista.

Lisäksi tutkimuksen keinoin tarkastellaan, tarvitseeko vartijoihin kohdentaa erillistä rekrytointia vai ovatko he jo lähtökohtaisesti tietoisia alasta sekä kiinnostuneita hakeutumaan poliisikoulutukseen. Tutkin samalla vartijoiden tyytyväisyyttä työhönsä ja mitä asioita vartijan työstä mahdollisesti siirtyä ammatinvaihdon myötä poliisin ammattiin. Ihmisillä voi olla vahvoja ennakkokäsityksiä siitä, että vartijan työkokemuksella on helpompi päästä opiskelemaan poliisiksi. Kaikki hakijat ovat kuitenkin hakuvaiheessa, riippumatta ammattitaustastaan täysin samassa asemassa. Se miksi niin moni vartija haluaa poliisiksi kiinnostaa minua ja tästä asiasta en löytänyt tutkittua tietoa, joten aihe oli sopiva opinnäytetyölle.

Poliisiammattikorkeakoulu saa tutkimukseni tuloksista tietoa siitä, mikä poliisin työssä kiinnostaa yksityisellä turvallisuusalalla työskenteleviä. Tutkimuksen avulla voidaan kehittää rekrytointia ja sen kohdentamista eri ammattiryhmille. Kohderyhmäni on yksityisen turvallisuusalan vartioimisliiketoiminnan alaisuudessa työskentelevät vartijat, jotka ovat vaihtaneet alaa ja kouluttautuneet poliisiksi. Tutkimuksen ulkopuolelle on rajattu poliisiorganisaatiossa työskentelevät vartijat, joiden koulutus sekä oikeudet poikkeavat yksityisen turvallisuusalan vartijoista.

Aihe on kiinnostava ja aina ajankohtainen, koska yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevistä vartijoista useat hakevat Poliisiammattikorkeakouluun. Omalla kurssillani opiskelee useita vartijataustaisia henkilöitä ja näen vartijoiden hakeutuvan poliisiopintoihin jatkossakin. Vartijana aiemmin työskennelleiden runsas määrä poliisissa konkretisoitui minulle työharjoitteluni aikana keskustellessani työvuoroissa kollegoideni kanssa. Oli mielenkiintoista huomata, kuinka monella eri poliisisektorilla työskentelevällä ja eri-ikäisellä henkilöllä oli aikaisempaa työkokemusta yksityiseltä turvallisuusalalta.

2 ELINIKÄINEN OPPIMINEN JA AMMATILLINEN KASVU

Elinikäinen oppiminen on vallitseva ajatus oppimisesta nyky-yhteiskunnassamme (Paananen 2015, 4). Oppimista ja kehitystä tapahtuu koko työelämän ajan. Poliisi ei voi koskaan tulla täysin valmiiksi ammatillisesta näkökulmasta, eikä tarvitsekaan. Tästä syystä poliisin ammatissa elinikäisen oppimisen sekä ammatillisen kasvun merkitys korostuu entisestään. Yhteiskuntamme muuttuu sekä kehittyy koko ajan ja poliisin tulisi osata ennakoida toimintaympäristön muutos ja reagoida sekä mukautua siihen oikealla tavalla. Maailma muuttuu ja siitä selviämiseen tarvitaan sivistystä, joka koostuu ajatuksista, arvoista ja asenteista. Erilaiset taustat, liittyivät ne koulutukseen tai henkilökohtaisiin harrastuksiin tukevat poliisin ammattia. Poliisin työ on monipuolista ja se edellyttää useamman eri elämän osa-alueen tuntemista. (Aho 2018, 31.)

Ruhotien (1999, 49–50) mukaan parhaassa tapauksessa yksilö kehittyy koko työuransa ajan ja tästä vuosien mittaisesta kehittymisestä hän käyttää termiä ”kasvuprosessi”. Yksilöllä tulisi olla sellainen olo työssään, että hänellä on mahdollisuus kehittyä jatkuvasti. Valitettavasti tämä kasvuprosessi voi katketa työuran aikana, jonka seurauksena työ ei ole enää yhtä kiinnostava ja motivaatio työhön hiipuu sekä työtehtävien hoitaminen muuttuu tasaiseksi puurtamiseksi.

On toivottavaa, että Suomen poliisissa työskentelevillä tämä Ruhotien mainitsema kasvuprosessi ei missään vaiheessa hiipuisi työuran aikana. Yksilöllä tulisi olla väylä kehittyä haluamaansa suuntaan, jos hän itse niin haluaa. Poliisin perustutkinto antaa vahvan pohjan kaikkiin tehtäviin poliisihallinnossa, riippumatta siitä, pyritkö urallasi esimerkiksi päivitettävään tutkintaan, valvonta- ja hälytyssektorille tai vaikka teknisen tutkinnan pariin. Poliisin koulutuksella voi hakea poliisihallinnon ulkopuolella oleviin tehtäviin, esimerkiksi erilaisten yritysten turvallisuuspäälliköiden tehtäviä sekä muiden viranomaisten palvelukseen. Poliisi on perinteisesti tarjonnut monipuolisia ja mielenkiintoisia työtehtäviä työntekijöilleen sekä hyviä jatkokoulutus mahdollisuuksia.

Poliisia pidetään yhteiskunnassamme arvostettuna ammattina ja poliisin työtä pidetään tärkeänä. Elinkeinoelämän valtuuskunnan (EVA) julkaisema tutkimus vuodelta 2019 vahvistaa tämän asian, luottamus poliisiin on säilynyt vuosien ajan vahvana. (Tikkala 2019). Nämä edellä mainitut asiat ovat juuri niitä asioita, jotka pitävät ammatin houkuttelevana sekä säilyttävät sen vetovoimaisuuden, jolloin kasvuprosessin katkeamista ei tapahdu.

Organisaatiot, jotka haluavat kehittyä ja tukea ammatillista kasvua muuttavat koko työyhteisönsä. Organisaatioon luodaan kannustava ja motivoiva työilmapiiri, jossa uudistuminen on arkea ja sitä pidetään mahdollisuutena eikä uhkana. Vanhoista hierarkkisista rakenteista pyritään aktiivisesti eroon ja niiden tilalle tulee demokratiaa ja tasa-arvoa korostavia ryhmiä ja verkostoja. (Harisalo 1991, 536–546.) Suomalainen poliisi haluaa olla juuri tällainen organisaatio yhteiskunnassamme nyt ja tulevaisuudessa.

Todennäköisempää Ruohotien (1999) mainitseman kasvuprosessin katkeaminen on vartijalla kuin poliisilla. Omien kokemuksieni perusteella koen poliisin päivittäisten työtehtävien olevan monipuolisempia ja haastavampia kuin vartijalla. Poliisissa kiinnitetään huomiota lisäksi paremmin työhyvinvointiin esimerkiksi vaativan tilanteen jälkeen, joka on järkyttänyt mieltä. Tällaisten tilanteiden jälkeen poliisilla on käytössä defusing-purkukokous tai debriefing- psykologinen jälkipuinti, joiden avulla traumaattisia kokemuksia puretaan yhteisellä ryhmäkeskustelulla. Defusing on ryhmäkeskustelu, jossa tapahtumassa mukana olleet purkavat henkilökohtaisesti kokemuksia raskaasta tilanteesta mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen.

Debriefing keskustelua johtaa ulkopuolinen ammattilainen ja tilaisuus järjestetään muutama päivän kuluttua tapahtuneesta. (Lapin yliopisto 2018.) Pääsääntöisesti yksin työskentelevillä vartijoilla ei ole käytössä tällaisia purkukeskustelumalleja, eikä mitään muutakaan vastaavaa toimintamallia. Vartija voi tästä syystä vaativan tilanteen jälkeen kokea jäävänsä yksin vailla ammatillista tukea.

Oulun ammattikorkeakoulussa tehdyssä opinnäytetyössä (Ukkola ym. 2013) on tutkittu poliisin työn vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin sekä jälkipuinnin merkitystä poliisin työhön. Tässä opinnäytetyössä (Ukkola ym. 2013) korostetaan jälkipuinnin tärkeyttä sekä lisäksi pyritään selvittämään, kuinka poliisin ammatti vaikuttaa henkilön psyykkiseen hyvinvointiin. (Ukkola ym. 2013.) Poliisissa on panostettu tilanteiden jälkipuintiin ja työntekijän hyvinvointiin, mutta se ei tarkoita, etteikö poliisin työhyvinvoinnissa olisi mitään negatiivista. Suomen poliisijärjestöjen liitto (SPJL) toteutti kaksi erillistä kyselyä poliisijäsenilleen liittyen sisäiseen turvallisuuteen. Ensimmäinen kysely tehtiin vuonna 2017 ja toinen vuoden 2018 lopussa. Näiden kyselyiden tuloksista selviää, kuinka yli 90 prosenttia vastanneista on huomannut työyhteisössään uupumista. (Nygård 2019, 16.) Poliisissa työhyvinvoinnin merkitystä ei voi liiaksi korostaa, koska poliisi kohtaa työssään välillä poikkeuksellisen ikäviä ja raskaita asioita.

Työhyvinvointi ja työturvallisuus ovat osa ammatillista kasvua. Poliisin työ on välillä sekä fyysisesti että henkisesti raskasta ja työssä voi kohdata epäinhimillisiä asioita. Poliisina näkee ja kokee asioita mitä tavallinen ihminen ei koskaan kohtaa, eikä ehkä edes halua kohdata. Poliisi on virkavaatteiden ja virkamerkin takana ihminen, niin kuin kaikki muutkin, joten nämä epäinhimilliset asiat koskettavat myös poliisia. Vuorensyrjä (2012) on laatinut Sisäasiainministeriön Poliisiosaston toimeksiannosta raportin, joka käsittelee poliisien työssä jaksamista ja työkykyä. (Vuorensyrjä 2012, 15). Raportista selviää, että yksi työhyvinvointiin voimakkaasti vaikuttava tekijä on johtaminen, joka meni vaikuttavuudessa esimerkiksi iän ja stressin ohitse. Omalla kouluttautumisella voi raportin tuloksien perusteella vaikuttaa omaan työhyvinvointiin, sillä sen mukaan miehistöviroissa olevilla henkilöillä työssä jaksaminen heikkenee vahvimmin ikääntymisen myötä.

Alkoholin käyttö tai tupakointi eivät nousseet merkittävästi negatiivisena tekijänä esiin raportissa ja pääsääntöisesti poliisin palveluksessa olevat henkilöt ovat hyväkuntoisia iästä riippumatta. (Vuorensyrjä 2012, 103–108.) Hyvä fyysinen kunto auttaa parantamaan omaa henkilökohtaista työhyvinvointia sekä työturvallisuutta, jonka merkitystä poliisin ammatissa ei voi liiaksi korostaa.

Työhyvinvointi on iso kokonaisuus, johon liittyy paljon muutakin kuin itse työ. Hyvinvoinnin osatekijöitä ovat henkinen-, fyysinen-, taloudellinen- ja sosiaalinen hyvinvointi. Tarkemmin rajattuna esimerkiksi työn mielekkyys, työergonomia, omat esimiehet, palkka ja oma henkilökohtainen elämä, vaikuttavat kaikki siihen, kuinka työssäsi jaksat. Henkisen hyvinvoinnin merkitys on suuri, sillä jos se on kunnossa, olet tyytyväinen myös elämääsi, jolloin töihin on mukava lähteä ja tulokset paranevat. (Surakka & Ranta 2013, 52–53.)

Yksi merkittävä osatekijä työhyvinvoinnissa on tasa-arvo. Hyvä esimerkki tasa-arvosta sekä sen kehityksestä tulee Poliisiammattikorkeakoulusta, jossa maaliskuussa 2019 aloittaneen kurssin opiskelijoista oli 48 prosenttia naisia, mikä on enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Poliisiammattikorkeakoulun rehtori Kimmo Himberg toteaa haastattelussa, kuinka suomalainen yhteiskunta tasa-arvoistuu jatkuvasti, eikä enää ajatella jonkun ammatin olevan ainoastaan naiselle tai miehelle. Naisten osuus opiskelijoissa on kasvanut ilman erillistä markkinointia. (Hujanen 2019.) Poliisin pitää olla organisaatio, joka on edelläkävijä tasa-arvoon ja demokratiaan liittyvissä asioissa. Poliisin tulee uudistua ja kehittyä, jotta suomalainen poliisi säilyttää tulevaisuudessakin ihmisten luottamuksen ja arvostuksen.

Poliisin uudistumisen muotoja on valmentava johtaminen, joka vie poliisia kohti tulevaisuuden johtamista. Valmentavassa johtamisessa pyritään esimiehen tasolta tukemaan yksilön kehittymistä ja aktivoimaan työntekijöitä sekä muuttamaan työyhteisön kulttuuria siihen, että haastavia tilanteita ratkaistaan yhdessä. Valmentava johtaminen koskettaa jossain vaiheessa jokaista poliisihallinnossa työskentelevää, ellei henkilökohtaisesti, niin esimiehen kautta. Onnistuminen ei ole ainoastaan esimiesten varassa, sillä asia vaatii kaikkien osallistumisen. Tulevina vuosina valmentava johtaminen otetaan käyttöön kaikilla poliisilaitoksille esimiesten opastuksella. (Tuomisto 2018, 26.)

Valmentavan johtamisen lisäksi asioista tulee poliisissa ajatella ennakkoluulottomasti. Uuden asian oppimista tapahtuu useilla eri tavoilla ja on vanhanaikaista ajatella, että kaikki saisivat tietoa samalla lailla. Yksi oppii asioita keskustelemalla ja toinen tekemällä. Oppimista tapahtuu myös itsereflektoinnin kautta ja yksi tärkeä asia onnistuneelle oppimiselle on henkilön oma halu oppia. On lisäksi tutkittu, että sosiaalisuus ja ryhmässä pohtiminen kehittävät asioiden oppimista paremmin kuin yksin ollessa. Välillä kannattaa ajatella ääneen, koska siitä voi syntyä hyvä keskustelu tai uusia ajatuksia. (Mezirow 1998, 374–377.) Poliisissa ryhmätyöskentely ja sosiaalisuus korostuvat, koska hyvin harvoin rikoksen tutkintaa tai esimerkiksi hälytystehtävää hoitaa vain yksi poliisi. Oppimista tapahtuu tällä tavalla joka päivä, kun ihmiset ovat vuorovaikutuksessa ja tekevät töitä yhdessä.

Elinikäinen oppiminen, ammatillinen kasvu sekä työhyvinvointi pitävät sisällään valtavan määrän eri asioita. Ei ole yhtäkään asiaa, mikä ei vaikuttaisi positiivisesti, neutraalisti tai negatiivisesti elinikäiseen oppimiseen tai ammatilliseen kasvuun. Esimerkiksi työilmapiirille ei usein ymmärretä antaa tarpeeksi arvoa työpaikoilla. Palkan suuruus tai pienuus ei ole päivittäinen puheenaihe työpaikan kahvipöydässä, jos työilmapiiri on kunnossa ja työntekijöillä on töissä hyvä olla. Uskon poliisin tai vartijan ammattien kiinnostavan juuri tästä syystä, koska ainakaan palkkataso pelkästään ei houkuttele ketään näihin ammatteihin. Poliisin ammatti-identiteetti rakentuu useasta eri elementeistä: iästä, kokemuksesta, kasvattuksesta, arvoista, ympäristöstä ja ympärillä olevista ihmisistä. Yhtenä tärkeimmistä asioista ammatillisen identiteetin rakentumisessa pidän omaa asennetta. Poliisin tulisi aina muistaa, että rujoimmankin ihmiskuoren ja pahimmankin rikollisen sisällä on aina ihminen.

2.1 Keskeiset käsitteet

Yksityinen turvallisuusala

Pitää sisällään vartioimisliiketoiminnan lisäksi järjestyksenvalvojatoiminnan, turvatarkastustoiminnan sekä turvasuojaustoiminnan. Toimialana se on erittäin monipuolinen ja sisältää lisäksi muita palveluita ja tuotteita. (Poliisi 2019.)

Vartioimisliiketoiminta

Laki yksityisistä turvapalveluista (21.8.2015/1085) ja sen toisen luvun ensimmäinen kohta määrittelee vartioimisliiketoiminnan ansiotarkoituksessa suoritettavaksi, toimeksiantosopimukseen perustuvaksi vartioimistehtävien hoitamiseksi.

Vartija

Vartijalla tarkoitetaan henkilöä, joka elinkeinoluvan haltijan palveluksessa suorittaa vartioimistehtäviä. Tämä on määritelty laissa yksityisistä turvapalveluista (21.8.2015/1085) toisen luvun kuudennessa kohdassa. Lisäksi samassa laissa on määritelty esimerkiksi kuka voidaan hyväksyä vartijaksi tai väliaikaiseksi vartijaksi.

Poliisikoulu

Poliisikoulusta kirjoitettaessa tarkoitan oppilaitosta, jossa poliisiopiskelijat ovat suorittaneet poliisin perustutkinnon ennen vuoden 2014 poliisikoulutuksen tutkintouudistusta. (Poliisiammattikorkeakoulu 2014)

Poliisiammattikorkeakoulu

Vuoden 2014 aikana korkeakoulutasoiseksi muuttunut poliisikoulu, jossa kaikki poliisiopiskelijat suorittavat 180 opintopisteen laajuisen Poliisi (AMK) -tutkinnon. (Poliisiammattikorkeakoulu 2014)

Poliisi

Poliisilla tarkoitetaan poliisiorganisaatiota kokonaisuudessaan, tiettyä poliisiyksikköä tai yksittäistä poliisiorganisaatiossa työskentelevää poliisimiestä. (Kurenmaa 2018).

2.2 Vartijan ja poliisin työn kuvaukset

Poliisin tehtävät on Suomessa määritelty poliisilain 1 luvun 1 pykälässä (26.4.2019/581). Tehtäviin kuuluu oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen sekä yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen. Poliisi pyrkii työssään ennalta estämään, paljastamaan ja selvittämään rikoksia sekä saattamaan niitä syyteharkintaan. Turvallisuuden ylläpitämiseksi poliisi tekee yhteistyötä muiden viranomaisten sekä yhteisöjen kanssa, poliisin tehtäviin on määritelty lisäksi kansainvälinen yhteistyö. Poliisin päivittäiseen työhön kuuluu lupahallintoon liittyvät asiat ja muita lakiin erikseen määrättyjä tehtäviä. Esimerkiksi henkilön etsiminen on poliisin tehtävä siinä tapauksessa, jos on perusteltu syy epäillä, että henkilö on joutunut onnettomuuteen tai kadonnut. (PoL 1:1 §.)

Laki yksityisistä turvapalveluista (LYTP) määrittelee vartijan tehtävät 2 luvun 4 pykälässä (21.8.2015/1085). Laissa todetaan lyhyesti, että vartija suorittaa vartioimistehtäviä vartioimisalueella. Vartija voi suorittaa tehtäviänsä myös muualla kuin vartioimisalueella, jos kyseessä on erillisen omaisuuden vartiointi, rikoksen paljastamista koskeva- tai henkilön koskemattomuuden suojaamiseen liittyvä tehtävä. LYTP:n 2 luvun 5 pykälässä on erikseen määritelty, ettei vartioimisliiketoiminnassa voi ottaa vastaan toimeksiantoa, joka pitää sisällään yleiseen järjestykseen ja turvallisuuteen liittyviä sitoumuksia. (LYTP 2:4, 5 §.)

Vartijan ja poliisin työssä on kuitenkin käytännön tasolla paljon samoja elementtejä, vaikka laki ei ehkä suoraan anna tätä kuvaa. Molempien ammattien arkea on haastavien asiakkaiden kohtaaminen, ihmisten perusoikeuksiin puuttuminen, epäiltyjen kiinniottaminen sekä järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen. Vartijalla järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen tapahtuu näkyvällä läsnäololla heille ennalta määrättyssä työkohteessa eli vartioimisalueella, esimerkiksi tavaratalossa, jonka ulkopuolella vartijalla ei ole samoja oikeuksia kuin vartioimisalueella.

Vartija ei voi siis valvoa yleistä järjestystä niin kuin poliisi, vaan ainoastaan järjestystä omalla vartioimisalueellaan ja samalla luoda turvallisuuden tunnetta ihmisiin omalla vartioimiskohteellaan. Poliisilla on toimivalta ja oikeus sekä velvollisuus valvoa yleistä järjestystä ja ylläpitää turvallisuutta kaikkialla missä liikkuvat, joten ero vartijaan on tässä suhteessa siis melko suuri. Poliisilla on lisäksi vartijaa huomattavasti enemmän valtuuksia puuttua ihmisten perusoikeuksiin poliisilain, pakkokeinolain ja rikoslain puitteissa.

Muitakin yhtäläisyyksiä ammattien välillä löytyy runsaasti. Poliisin sekä vartijan on aina mahdollisuuksien mukaan ilmoitettava toimenpiteen syy asiakkaalle, johon toimenpiteitä kohdistetaan. Oman aseman ilmaiseminen, oli kyseessä poliisimies tai vartija, on suositeltavaa tässä yhteydessä. Vartijalle nämä asiat on määritelty lakiin yksityisistä turvapalveluista (21.08.2015/1085) ja poliisilla ohjeistus tulee vastaavasti poliisilain (22.7.2011/872) puolelta. (LYTP 2:7. PolL 1:7, 1:8). Työvuorossa hoidettujen tehtävien sekä esimerkiksi voimankäyttöä vaatineen tilanteen raportointi on osa työnkuvaa molemmissa ammateissa. Vartijat kirjoittavat näistä asioista tapahtumailmoituksen. (LYTP 2:8).

Poliisissa raportointi tapahtuu esimerkiksi kenttäpartion yksittäisten tehtävien kohdalla sähköisesti, jolloin partio kirjaa tehdyt suoritteet tehtävän yhteyteen. Mikäli kenttäpartio ottaa henkilön kiinni liiallisen päihtymyksen vuoksi ja kuljettaa poliisiasemalle tai tekee vaikka tehtäväpaikalla henkilölle turvallisuustarkastuksen, tulevat nämä toimivaltuudet poliisilain 2 luvun eri pykälistä. (PolL 2:2, 12,13)

Tehtäväkenttä poliisilla on monipuolisempi kuin vartijalla, vaikka vartijankin työhön sisältyy erilaisia oheistehtäviä. Näitä tehtäviä ei ole määritelty missään laissa, mutta ovat osa vartijan työtä. Esimerkkinä pienimuotoiset huoltotyöt vartioimiskohteessa tai asiakkaiden saattaminen taksiin. Vartijan työssä korostuu ihmisläheisyys, niin kuin poliisillakin ja tämän vuoksi molemmat ammatit ovat vahvasti asiakaspalveluammatteja. Poliisilla tehtävät voivat olla hyvin haastavia. Poliisiin voidaan kohdistaa väkivaltaa tai sillä uhataan ja tehtävä on silti hoidettava loppuun. Poliisit ja vartijat tekevät paljon ammatillista yhteistyötä, mutta osa tehtävistä on sellaisia, jotka ainoastaan poliisin tulee hoitaa. Nämä tehtävät ovat niin sanottuja ydintehtäviä, jotka poliisin on kaikissa tilanteissa pystyttävä hoitamaan. (Paatero 2016, 179, 198.)

Yksi mielenkiintoinen asia on tehtävästä luopuminen, joka koskee kumpaakin ammattia. Vartijan kohdalla tehtävästä luopuminen voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että hoidettava tilanne muodostuu liian uhkaavaksi ja oma terveys on vaarassa. Vartijalla tehtävästä tai toimenpiteestä luopuminen perustuu omaan harkintaan, eikä sitä suoraan ole määritelty mihinkään lakiin. Usein vartija ilmoittaa tällaisesta uhkaavasta tilanteesta poliisille, joka ottaa tilanteen hoidettavaksi. On jopa suotavaa, että vartija näissä tilanteissa ymmärtää keskeyttävä tehtävän hoitamisen, koska poliisilla on enemmän resursseja sekä toimintamal-

leja tilanteen ratkaisemiseksi. Poliisilla ei ole vartijan tavoin samanlaista mahdollisuutta soittaa seuraavalle taholle, joka tulee hoitamaan uhkaavan tilanteen loppuun. Poliisilain 1 luvun 9 pykälän mukaan poliisilla on oikeus luopua toimenpiteestä, jos sen loppuun hoitaminen aiheuttaisi kohtuuttomia seurauksia. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi takaa-ajo kaupunkialueella, jos siitä aiheutuu runsaasti vaaraa sivullisille ja pakollista tarvetta auton pysäyttämiseksi ei ole. Päätös toimenpiteestä luopumiseen on aina tapauskohtainen ja siihen vaikuttaa moni asia, joten yhtä oikeaa toimintatapaa on mahdotonta määritellä.

Poliisi tekee paljon konkreettista yhteistyötä vartijoiden kanssa, esimerkiksi valvonta- ja hälytyssektorin poliisipartiot hakevat usein humaltuneita säilöön vartijoiden ilmoitusten perusteella. Vartijat lisäksi luovuttavat päivittäin poliisille häiriökäyttäytymisestä tai erilaisista rikoksista kiinniotettuja henkilöitä. Rikostutkinnassa työskenteleville poliiseille vartijoista ja heiltä löytyvistä valvontatallenteista on usein apua rikoksen selviämisessä. Näiden kahden ammattikunnan välinen kuilu ei ole siis suuri ja poliisi pitääkin yksityistä turvallisuusalaa merkittävänä yhteistyökumppanina. (Paatero 2016, 199). Tietynlaisesta viranomaisyhteistyöstä voidaan siis puhua näiden ammattiryhmien välillä.

2.3 Poliisikoulutus

Poliisikoulutus on Suomessa keskitetty Tampereella sijaitsevaan Poliisiammattikorkeakouluun (Polamk), joka on sisäministeriön alainen poliisiyksikkö. Koulutusta annetaan molemmilla kotimaisilla kielillä. Poliisin perus- ja jatkotutkintojen lisäksi oppilaitos vastaa siellä tapahtuvasta täydennyskoulutuksesta sekä alaan liittyvästä tutkimus- ja kehittämistoiminnasta. Poliisiammattikorkeakoulu vastaa lisäksi opiskelijoiden rekrytoinnista sekä valinnasta. Hämeenlinnassa oleva poliisikoiralaitos sekä Pieksämäen ajokoulutuskeskus kuuluvat osana Poliisiammattikorkeakouluun. (Poliisiammattikorkeakoulu 2019a.)

Poliisi (AMK) tutkinnon suorittaminen kestää noin kolme vuotta ja on laajuudeltaan 180 opintopistettä antaen kelpoisuuden miehistövirkoihin, esimerkiksi vanhemmaksi konstaapeliksi. Koulutus pitää sisällään luentoja, lakipykäliden opettelua ja monenlaisia käytännön harjoituksia. Oppiaineena ovat esimerkiksi voimankäyttö, ajokoulutus, psykologia, rikosoikeus, tai erilaisiin tietojärjestelmiin perehtyminen (kuva 1). Työharjoittelu opiskelijoilla alkaa yleensä noin puolentoista vuoden opiske-

lun jälkeen. Opiskelijat työskentelevät nuoremman konstaapelin virassa työharjoittelun ajan ja he saavat harjoittelusta palkkaa. Työharjoittelun aikana he tutustuvat poliisiin tehtäviin eri poliisisektoreilla. (Poliisiammattikorkeakoulu 2019b.)

POLIISI (AMK) -TUTKINTO 180 op

Poliisityötä tukeva osaaminen 26 op		Rikostorjunta- ja tutkinta-osaaminen 18 op	Valvonta- ja hälytystoiminta-osaaminen 24 op	Yhteiskunnallisen turvallisuuden kehittämisosaaminen 32 op	
Orientoivat opinnot 3 op	Poliisiviestintä 3 op	Rikostorjunnan perusteet 3 op	Valvonta- ja hälytystoiminnan perusteet 3 op	Poliisi, yksilö ja yhteiskunta 4 op	Poliisin lupavalvonta 3 op
Ruotsin kieli ja viestintä 3 op	Englannin kieli ja viestintä 3 op		Liikenneturvallisuus 7 op	Poliisitoiminnan suunnittelu ja johtamisen perusteet 6 op	Tutkimus, kehittäminen ja innovaatiot 7 op
Ajotekniikka ja -taktiikka 3 op	Liikuntakasvatus ja fyysinen toimintakyky 3 op	Esitutkinta 15 op	Operatiivinen kenttätoiminta ja sen johtaminen 14 op	Poliisitoiminnan oikeudellinen perusta 12 op	
Voimankäyttö ja voimankäytön taktiikat 8 op					
Ammatillista osaamista edistävä harjoittelu 55 op					
Poliisiyksikön tukitoiminnot 1 op		Valvonta ja hälytystoiminta 27 op	Rikostorjunta 22 op	Asiakaspalvelu ja lupavalvonta 5 op	
Vapaasti valittavat opinnot 10 op					
Opinnäytetyö 15 op					

Kuva 1: Poliisi (AMK) tutkintorakenne (Poliisiammattikorkeakoulu 2019c).

2.4 Vartijakoulutus

Vartijan koulutusta on tarjolla lukuisissa ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa tai erillisinä lyhyinä kursseina ympäri Suomea. Koulutusjärjestelmä on siis täysin erilainen kuin poliisilla. Vartijan koulutus kestää lyhimmillään 40 tuntia, jonka hyväksytysti suoritettuaan henkilö voi toimia väliaikaisena vartijana. Kyseisen 40 tunnin koulutuksen saanut voi työskennellä enintään neljä kuukautta vartijana, jonka jälkeen lopullisen hyväksynnän vartijana toimimiseen antaa poliisi. (Tampereen aikuiskoulutuskeskus 2018.)

Vartijakoulutukseen sisältyy edellä mainitun 40 tunnin väliaikaisen vartijakoulutuksen lisäksi 80 tuntia lisää vartijakoulutusta. Nämä koulutukset ovat osa turvallisuusalan ammattitutkinnon sisältöä ja ne voidaan hyväksi lukea, jos henkilö hakeutuu suorittamaan myöhemmin ammattitutkintoa. Vartijan koulutuksen suorittanut henkilö saa vakinaisen vartijakortin, jonka voimassaoloaika on viisi vuotta. (Securitas 2019.)

Turvallisuusalan ammattitutkinto on 1.8.2018 korvannut aikaisemmin käytössä olleen vartijan ammattitutkinnon. Ammattitutkinnon pituus on lähiopetuksena noin vuosi, riippuen opiskelijan aikaisemmasta osaamisesta. Tutkinnon pakolliset osat koostuvat 25 osaamispisteen laajuisista vartijan koulutus ja pelastustoiminnan osista. Lisäksi opiskelijan tulee valita valinnaisia tutkinnon osia 100 osaamispisteen arvosta. (Kpedu 2019a.) Turvallisuusalan perustutkinto on 180 osaamispisteen arvoinen toisen asteen tutkinto, joka on tarkoitettu enemmän nuorille, peruskoulun päättäneille henkilöille. (Kpedu 2019b.)

Laurea ammattikorkeakoulu on ainoa koulu Suomessa, jossa voi opiskella turvallisuusalan tradenomiksi (AMK). Tutkinnon kesto on noin 3,5 vuotta ja valmistumisen jälkeen henkilö voi toimia esimerkiksi turvallisuusalan asiantuntijatehtävissä tai oppilaitoksissa turvallisuusalan kouluttajana. Laureassa on lisäksi mahdollista suorittaa turvallisuusalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto (Laurea 2019.)

Yksityinen turvallisuusala on kasvanut vahvasti 2000-luvulla ja on henkilöstömäärältään laskettuna ohittanut jo poliisin. Vartijan koulutuksen hyväksytysti suorittaneita henkilöitä oli vuonna 2016 jo yli 15 000, joista noin 10 000 oli edelleen työelämässä. Poliisin koulutuksen suorittaneita on luonnollisesti kertynyt vuosien saatossa huomattavasti enemmän, mutta virassa olevia poliiseja vuonna 2016 oli noin 7200 henkilöä. (Paatero 2016, 195.)

3 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Halusin valita merkityksellisen aiheen opinnäytetyölleni, josta ei ole aiemmin tehty tutkimusta. Ymmärsin lisäksi opinnäytetyöni alkuvaiheessa, että omasta ammattitaustani ja vahvasta työkokemuksestani yksityisellä turvallisuusalalla on hyötyä omassa tutkimuksessani. Olen itse lähes samassa tilanteessa aiemman ammattini ja nuorempana konstaapelina suorittamani työharjoittelun vuoksi, kuin tutkimuksessani haastattelemani henkilöt. Koen tämän tutkimukseni kannalta etuna, että olen samalla tasolla haastateltavien kanssa ja tutkimukseni aihe on yhtä tuttu sen tekijälle kuin haastateltaville.

Täysin samanlaista tutkimusta en omasta aiheestani löytänyt, joka on hyvä asia, sillä se kertoo siitä, että tarvetta tutkimukselle on. Löysin muutamia mielenkiintoisia aiheitani lähellä olevia tutkimuksia. Määttä tarkastelee YAMK-työssään (2018) ”Poliisiopiskelijoiden (AMK) käsityksiä poliisintyöstä”, miksi poliisiopiskelijat ovat hakeutuneet alalle ja mitä ennakkokäsityksiä heillä on erilaisista poliisin töistä. Lisäksi tässä opinnäytetyössä tutkitaan, miten nämä käsitykset poliisin työstä muuttuivat työharjoittelun aikana. (Määttä 2018.) Omassa tutkimuksessani käsitelen vartijoiden motivaatiota poliisikoulutukseen hakeutumiselle sekä heidän ennakkokäsityksiä poliisin työstä ja kuinka ne ovat muuttuneet koulutuksen aikana. Tutkimukseni on tehty eri näkökulmasta, mutta siinä käsitellään osaksi samoja asioita, mitä Määttä (2018) käsittelee omassa työssään. Mielenkiintoista onkin vertailla sekä etsiä mahdollisia yhtäläisyyksiä näiden kahden tutkimuksen tuloksista.

Osaksi samoja asioita pohtii Matti Vuorensyrjän raportissaan (2015), ”Poliisin perustutkintokoulutuksen vaikuttavuusarviointi 2015”. Tämä raportti ei suoraan käsittele alanvaihtoa tai miksi vartijat hakeutuvat poliisikoulutukseen, mutta raportissa on tutkittu myös henkilöiden motivaatiota poliisikoulutukseen ja poliisin ammattiin hakeutumiselle (Vuorensyrjä 2015, 7). Alanvaihto näkyy usein negatiivisesti yksityisellä turvallisuusalalla ja tätä ilmiötä ovat tutkineet Aaltonen ja Koski (2009) opinnäytetyössään ”Henkilöstön suuri vaihtuvuus: Case: Turvallisuusalan yritys”. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena oli tutkia yhden turvallisuusalan yrityksen henkilöstön suurta vaihtuvuutta ja selvittää keinoja, millä sitoutumista yritykseen parannetaan. (Aaltonen & Koski 2009, 8, 27–28). Tämän opinnäytetyön tuloksista selvisi, että esimiestoiminnassa ja työilmapiirissä oli parantamisen varaa. Työhyvinvointi nousi negatiivisesti esiin, koska esimerkiksi fyysistä toimintakuntoa ylläpitävää toimintaa on yrityksessä hyvin niukasti.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuskysymys

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena on selvittää mistä syistä vartijat hakeutuvat poliisikoulutukseen. Oman luokkani 24 opiskelijasta kuudella eli 25 prosentilla on työkokemusta yksityiseltä turvallisuusosalta. Vajaan sadan hengen kurssillamme on vastaavasti yli 20 henkilöllä jonkinlaista ammattitaustaa yksityiseltä turvallisuusosalta. Olen havainnut tämän asian keskusteluissa luokkatovereideni sekä kurssikavereideni kanssa Poliisiammattikorkeakoulussa kuluneen reilun kahden vuoden aikana. Tämä on tutkimuksen arvoinen asia, koska melko harva ammattikunta on näin vahvasti edustettuna Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoissa. Lisäksi aion tutkimukseni avulla selvittää, tarvitseeko yksityisellä turvallisuusosalalla työskenteleville vartijoille kohdistaa erillistä rekrytointia Poliisiammattikorkeakoulun toimesta vai hakeutuvatko he ammattinsa kautta jo muutenkin poliisikoulutukseen.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimukset voidaan jakaa karkeasti kahteen pääryhmään, teoreettisiin ja empiirisiin tutkimuksiin. Teoreettinen tutkimus kohdistuu tieteenalojen käsitteisiin, näkökulmiin tai erilaisiin teorioihin liittyviin ongelmiin. Empiirisen tutkimuksen kohde on vastaavasti reaali maailman ilmiö, johon erilaisilla systemaattisilla tiedonhankintamenetelmillä pyritään löytämään uutta tietoa. Raja näiden kahden välillä ei ole kuitenkaan selkeä ja molemmissa on elementtejä toisista. (Uusitalo 1991, 60.)

Tämän opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena menetelmänä eli laadullisena. Valitsin kvalitatiivisen menetelmän siksi, koska sille tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa ihmisten käyttäminen tiedon hankkimisessa, kohderyhmän harkittu valinta ja heidän äänensä sekä näkökulmansa saaminen esille jonkin laadullisen metodin avulla. Tutkijan tavoitteena on paljastaa asiasta tai ilmiöstä jotain uutta käsitellessään aineistoa minkä on hankkinut. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.) Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää erilaisia ilmiöitä (Kananen 2015, 70). Oma tutkimukseni pitää sisällään kaikki edellä mainitut asiat, joten valitsemani menetelmä oli sopiva tälle tutkimukselle, enkä pitänyt muita menetelmiä kovinkaan varteenotettavina.

Tutkimusmenetelmällä pyritään ratkaisemaan tutkimusongelma. Lähtökohtana menetelmälle voidaan pitää sitä, että asetettuun tutkimuskysymykseen tarvitaan vastaus eli tietoa. Erilaisilla aineistonkeruumenetelmillä pyritään saamaan tutkimuskysymyksille vastauksia, joilla mahdollinen ongelma ratkaistaan. Se millä tavalla aineistoa kerätään, riippuu tutkimuksesta. Oikean menetelmän valinta edellyttää ongelman kattavaa tuntemista, jolloin valitsee oikean ja parhaan menetelmän. Ratkaisun tuottamiseksi käytetään tiedemaailman hyväksymiä ja oikeaksi toteamia keinoja. Lopputuloksena tutkimusongelma ja siihen liittyvät kysymykset ratkaistaan tiedolla, joka on jalostettu kerätyistä aineistosta. (Kananen 2015, 64-65.) Tutkimuksellisessa opinnäytetyössä voidaan ongelman ratkaisun lisäksi pyrkiä selvittämään tai arvioida jotakin ilmiön tilaa. Tuloksena tutkimuksesta voi olla ratkaisu ongelmaan tai erilaisia kehitysideoita (Haikansalo & Korander 2017, 4.)

”Kvalitatiivinen tutkimus tuo esille tutkittavien havainnot tilanteista ja antaa mahdollisuuden heidän menneisyyteensä ja kehitykseensä liittyvien tekijöiden huomioimiseen” (Hirsjärvi & Hurme 2008, 27). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa hyödynnetään näin tutkittavien aikaisempaa elämäkokemusta ja henkilökohtaisia näkemyksiä aiheeseen. Valitsin haastattelututkimuksessani kysymykset harkitusti, että sain niiden avulla arvokasta tietoa haastateltavilta siitä, mikä sai heidät vaihtamaan alaa ja hakeutumaan poliisikoulutukseen.

Tutkimukseni haastattelumalli on yhdistelmä puolistrukturoitua haastattelua ja lomakekyselyä avoimin kysymyksin. Tässä yhteydessä voidaan puhua myös teemahaastattelusta. Kaikki kysymykset olivat haastateltaville samat lomakkeessa, mutta erikseen määritellyjä vastausvaihtoehtoja ei ollut (Eskola & Suoranta 2000, 86). Haastatteluni oli selkeästi kohdennettu ja kaikki haastateltavat olivat valikoitu heidän aikaisemman historiansa perusteella, jotka ovat puolistrukturoidun eli teemahaastattelun ominaispiirteitä (Hirsjärvi & Hurme 2009, 47).

Teemahaastattelussa pyritään määrittelemään jo ennen varsinaista haastattelua kaikki siinä käsiteltävät aiheet. Haastattelijan vastuulla on aihealueiden läpikäyminen kysymyksiin vastaavan henkilön kanssa. (Eskola & Suoranta 2000, 86.) Teemahaastattelu huomioi yksilön ja antaa näin mahdollisuuden hänen omille tulkinnoilleen sekä käsityksille eri asioista. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 48.) Teemahaastattelun perusteella päädyin teemoittamaan vastauksia eli käytännössä etsimään yhtäläisyyksiä ja mielenkiintoisia esiin nousevia asioita haastateltavien vastauksista.

Teemoittaminen tarkoittaa analyysivaiheessa aineistosta löytyvien toistuvien piirteiden tai esille tulevien asioiden luokittelua. Teemahaastattelussa luonnollisesti lähtökohtateemat toistuvat, mutta lisäksi esiin nousee useita muitakin teemoja. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 173.) Tällä tavalla tutkimuksen tulokset jalostuvat lukijalle ymmärrettävämpään muotoon ja lukijan on huomattavasti helpompi käsitellä ja perehtyä niihin.

Toteutin haastattelututkimukseni lähettämällä kysymyslomakkeen haastateltaville sähköpostilla. Lähettämäni kysymyslomakkeen lisäksi kävin puhelimesta vapaamuotoisempia keskusteluja liittyen aiheeseen, jotka tukivat lomakkeen kysymyksiä. Päätökseni tähän haastattelumalliin perustui siihen, että en halunnut aineistomassan paisuvan liian isoksi, mikä vaara voi olla fyysisessä haastattelussa. Tällä tavalla käsiteltävä aineiston sisältö pysyy paremmin asiassa ja aineiston määrä on maltillisempi ja kokonaisuutta on helpompi käsitellä. Haastattelu on oikeastaan kysely, jossa lomakkeella on kysymyksiä, joilla kerätään tietoa aiheesta. (Kananen 2015, 129–131, 145.)

Täysin strukturoitu haastattelu puolistrukturoidun haastattelun sijaan vie toteutustapaa jo hyvin lähelle kvantitatiivista tutkimusmenetelmää (Kananen 2015, 145.) Tavoitteeni haastattelussa oli saada oleellinen tieto haastateltavilta, kuitenkin niin, että he saivat vastata vapaasti kysymyksiini. Tästä syystä Kananen (2015) mainitsema strukturoitu malli ei olisi ollut paras vaihtoehto tutkimukseeni. Strukturoidussa haastattelussa vastausvaihtoehdotkin on ennalta määritelty (Eskola & Suoranta 2000, 86).

5 AINEISTON HANKINTA

5.1 Haastateltavien valinta

Yksi tärkeistä lähtökohdista koko tutkimukselle on haastateltavien valinta. Ideana on tavoittaa sellaiset henkilöt, joilla uskotaan olevan tietoa tai kokemusta aiheesta, josta tutkimus tehdään. (Valli 2001, 30.) Omassa tutkimuksessani tiesin saavani haastateltavilta tietoa tutkimukseeni heidän aikaisemman ammattinsa vuoksi, lisäksi tunsin jokaisen haastateltavan entuudestaan, jonka koin etuna haastattelun onnistumisen kannalta. Kukaan haastateltavista ei kieltäytynyt haastattelusta, joten tässä suhteessa minun ei tarvinnut tehdä kompromisseja. Haastateltavilla oli myös mahdollisuus kieltäytyä osallistumisesta haastatteluun, jos kokivat etteivät ole sopivia siihen. (Valli 2001, 31). Kerroin haastateltaville puhelimesta miksi ja mistä syistä valitsin heidät haastateltavaksi. Valintaani vaikutti haastateltavien työkokemus vartijan työstä yksityisellä turvallisuusalalla ja nykyinen virkasuhde poliisissa sekä haastateltavien vahva sosiaalinen puoli.

Laadulliseen tutkimukseeni valikoitui lopulta viisi henkilöä, joilla on kokemusta vartijan työstä ennen poliisin ammattia. Olen myös itse työskennellyt vartijana, joten koin sen hyödyksi työskennellessäni haastateltavien kanssa. Haastateltavien valintaan vaikutti se, että kaikki olivat jo vakituisessa virkasuhteessa, eivätkä enää esimerkiksi työharjoittelussa nuorempana konstaapelina. Valitsin tutkimukseeni vakituisessa virkasuhteessa olevia poliiseja sen vuoksi, koska heillä on kattavampi käsitys molemmista ammateista ja näin he kykenevät paremmin analysoimaan ammattien eroja sekä yhtäläisyyksiä.

5.2 Haastateltavien kuvaus

Kaikki haastateltavat työskentelivät tutkimuksen aikana poliisina, lisäksi jokaiselta löytyy eri pituinen työkokemustausta vartijan ammatista. Kolme haastateltavaa on työskennellyt myymälägartijana. Yksi on työskennellyt sairaalavartijana, tai tarkemmin määriteltynä järjestyslain mukaisena järjestyksenvalvojana. Otin hänet yhdeksi haastateltavaksi siitä huolimatta, että en käsittele tutkimuksessani yksityisellä turvallisuusalalla toimivia järjestyksenvalvoja. Tähän päätökseen tulin, koska järjestyslain mukaisen järjestyksenvalvojan työ sairaalassa vastaa hyvin pitkälle vartijan työtä. Yksi haastateltavista on toiminut piirivartijana. Työkokemus vartijan ammatissa vaihtelee haastateltavien kohdalla 1,5–7 vuoden välillä. Haastateltavien työvuodet poliisissa ovat vastaavasti 1–13 vuoden välissä.

Haastattelemiini henkilöt ovat miehiä ja iältään 29–37 vuotiaita. Haastateltavista kolme työskentelee Sisä-Suomen poliisilaitoksella, joista kaksi Tampereen pääpoliisiasemalla, toinen valvonta- ja hälytyssektorilla ja toinen ulkomaalaistutkinnassa. Jyväskylän pääpoliisiasemalla työskentelevän virka on valvonta- ja hälytyssektorilla. Yhden haastateltavan työpaikka on Lounais-Suomen poliisilaitoksessa Turun pääpoliisiasemalla rikostutkijana ja viimeinen haastateltava työskentelee ensimmäistä vuottaan kenttätehtävissä Helsingin poliisilaitoksella Pasilan poliisiasemalla. Haastateltavista neljä on käynyt poliisikoulun ennen vuoden 2014 tutkintouudistusta ja yksi haastateltava on valmistunut nykymuotoisesta Poliisi (AMK) -tutkinnosta.

5.3 Haastattelu

Ensimmäinen yhteydenotto haastateltaviin tehtiin puhelimitse, jonka tarkoituksena oli informoida ja taustoittaa tulevaa haastattelua ja tehdä tilanne helpoksi haastateltaville. Kerroin puhelimitse haastateltaville, että vastaukset käsitellään anonymisti. Tällä pyrin siihen, että haastateltavien olisi helpompaa vastata rehellisesti ja avoimesti kysymyksiini. Tutkimuskysymykset toimitettiin sähköpostilla haastateltaville ja he saivat viikon aikaa vastata kysymyksiini. Pidin tätä riittävänä aikana vastata, koska kysymyksiä oli vain kahdeksan ja vastausten pituutta ei ollut määritelty. Kaikki haastattelut toteutettiin maaliskuussa 2019. Olin uudestaan yhteydessä haastateltaviin puhelimitse saatuaani heiltä vastaukset takaisin sähköpostiini. Esitin heille tässä yhteydessä vielä yhden kysymyksen, ”Kuinka monta kertaa hait poliisikouluun?”, jonka vastaukset huomioin tutkimuksessani. Oma tutkimukseni on näiden puhelinkeskustelujen vuoksi jo lähellä informoitua kyselyä, jossa kyselyn tekijä jakaa lomakkeet henkilökohtaisesti samalla kertoen tutkimuksesta. Vastaajien täytettyä lomakkeet he palauttavat ne sovitulla tavalla. (Uusitalo 1991, 91.)

Halusin tehdä haastattelusta mahdollisimman joustavan ja antaa haastateltaville aikaa pohdita kysymyksiäni rauhassa, ennen vastauksien lähettämistä. Kasvotusten tehdyssä haastattelussa tätä mahdollisuutta ei ole. Haastattelupaikka on tärkeä osa onnistunutta haastattelua ja sen valitsemista tulisi miettiä. Julkinen paikka voi olla yhtä hyvä paikka kuin haastateltavan kotikin, tärkeintä on ottaa huomioon haastateltava, mikä on hänelle mieluisin tila. Neutraali tila voi olla hyvä, mutta toisaalta haastattelu esimerkiksi henkilön kotona voi auttaa henkilöä kertomaan asioista paljon avoimemmin. Haastateltavalle on hyvä tehdä muutenkin kaikki käytännön järjestelyt mahdollisimman helpoksi. (Valli 2001, 33–34.)

Pidin käyttämäni haastattelumuotoa onnistuneena ja vastaajaystävällisenä haastateltaville. Perustelen tätä sillä, että tällä haastattelumuodolla haastateltavat kykenivät vastaamaan kysymyksiin omien aikataulujensa mukaan, eivätkä olleet sidottuja haastattelijan aikatauluihin. Lisäksi he saivat pohtia vastauksiaan ilman haastattelijan läsnäoloa, jolloin vastaukseen pystyi syventyä ja miettiä eri näkökulmia. Haastattelijan läsnäolo olisi voinut heikentää tätä syventymistä. Ainoastaan yksi haastateltava ei vastannut määräaikaan mennessä, koska oli työkiireidensä vuoksi unohtanut palauttaa vastauksensa sähköpostiini.

5.4 Aineiston analyysi

Tutkimuksessani haastateltaville lähettämäni kyselylomakkeen neljä ensimmäistä kysymystä käsittelivät motivaatiota. Kaksi ensimmäistä kysymystä koskivat haastateltavien motivaatiota poliisin ammattiin ja poliisikoulutukseen hakeutumiselle. Kaksi seuraavaa kysymystä käsittelivät henkilön motivaatiota vartijan työhön. Seuraavan kahden kysymyksen aiheena oli haastateltavien ennakkokäsitykset vartijana poliisin ammatista ja näiden käsitysten mahdollinen muuttuminen ammatinvaihdon myötä. Kahden viimeisen kysymyksen aiheena oli vartijan ja poliisin ammatit. Tutkin mitä haastateltavien aikaisempi työ on tuonut poliisin ammattiin ja onko vartijoilla ollut ammattinsa myötä poisoppimista. Halusin lisäksi saada tietää, ovatko kaikki tyytyväisiä ammatinvaihtoonsa.

Osa kysymyksistä oli avoimia ja osa tarkemmin rajattuja, joihin vastausmahdollisuus oli tarkoituksella kapeampi. Tällä halusin selvittää esimerkiksi sitä, pitivätkö haastateltavat vartijan työstä vai oliko se välitavoite kohti poliisin ammattia. Kysymykseni lomakkeessa olivat ennakkoon mietittyjä ja muodostivat itsessään jo teemoittamista, joka helpotti työtäni. Analysoinnin toteutustapa tulisi miettiä jo ennen haastatteluja, koska sillä tavalla se auttaa itse haastattelutilannetta ja sen purkamista suunniteltaessa. Ongelmia voi tulla, mikäli haastattelu tuottaa esimerkiksi ison määrän aineistoa. (Kvale 1996, 176–177.)

Teemoittaminen ei ole kaikista helpoin tapa käsitellä vastauksia. Se vaatii paljon työtä tutkijalta sekä tietynlaista taitoa löytää aineistosta samoja asioita, koska kaikki tutkimukseen osallistuneet ovat mitä todennäköisimmin vastanneet kumminkin täysin eri sanoin ja eri tavoin heille esitettyihin kysymyksiin. Tutkijan täytyy tarkastella sekä etsiä teemoja aineistosta ja vertailla niitä toisiinsa, mikä on yksi tärkeimmistä asioista analyysivaiheessa. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 173–174)

Haastateltaville esitetyt kysymykset eivät voi olla tutkimuskysymyksiä, eivätkä haastateltavien vastaukset anna näin ollen suoria vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimushaastattelu poikkeaa vahvasti perinteisestä toimittajan tekemästä haastattelusta, jossa toimittaja voi pyrkiä poimimaan haastateltavan möläytyksen tai hauskan vitsin tekstiinsä. (Ruusuvuori ym. 2010, 9.) Olin etukäteen ottanut huomioon, etten tule saamaan tutkimuskysymyksiini suoria vastauksia ja siksi päädyin teemoittamaan vastauksieni analysoinnissa. Tavallisia analyysimenetelmiä laadulliselle tutkimuksen aineistolle on diskurssianalyysi, keskusteluanalyysi ja teemoittaminen. (Hirsjärvi ym. 2009, 224–228.)

Kopioin kaikki haastateltavien vastaukset omalle koneelleni ja järjestelin ne sillä tavalla, että ensimmäisen kysymyksen alla oli kaikkien haastateltavien vastaus siihen. Toistin saman kaavan muidenkin kysymysten kohdalla. Näin helpotin tekstien tulkitsemista ja yhtäläisyyksien etsimistä vastauksista. Luin kaikki vastaukset huolella läpi varmistuen siitä, että kysymykset oli ymmärretty oikein. Keskustelut haastateltavien kanssa aiheesta auttoivat varmistamaan, että kysymyksien tai muiden asioiden kohdalla ei tullut väärinkäsityksiä. Analyysivaiheessa aineistoja usein, esimerkiksi haastatteluja litteroidaan eli kirjoitetaan puhtaaksi, jonka jälkeen tekstiä on helpompi käsitellä. Omassa tutkimuksessani litteroinnille ei ollut tarvetta, koska teksti oli jo kirjoitetussa muodossa ja näin helposti käsiteltävissä.

Aineisto voi välillä yllättää, eikä haastateltavien vastaukset tuo esiin niitä teemoja, mitä tutkija on ehkä toivonut. Tämä kertoo yleensä tutkijan omista vahvoista näkemyksistä, mitä on jo miettinyt löytävänsä tutkimustuloksista. Laadullisen tutkimuksen tavoite on aina löytää aiheesta jotakin uutta, näkökulma, ajatus tai kuinka ymmärtää jotakin ilmiötä. (Ruusuvuori ym. 2010, 14–16.) Tutkijan tulisikin suhtautua aineistoon ja sen analysointiin hyvin neutraalisti ja jättää omat ajatukset pois.

Laadullisen tutkimuksen analyysivaiheessa aineisto pidetään mahdollisimman koskemattomana, jolloin tutkija voi käyttää aineistoon induktiivista päättelyä, jonka keskeisin asia on aineistolähteisyys. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 136.) Tämän vuoksi haastateltavien alkuperäisiä vastauksia ei pidä muokata millään tavalla eikä kirjoittaa puhtaaksi, koska autenttisuus kärsii. Aineiston muokkaaminen voi pahimmassa tapauksessa vääristää tutkimuksen tuloksia, haastateltavien äänen kadotessa tutkijan äänen alle. Omassa tutkimuksessani kaikki haastateltavien lainaukset on säilytetty analyysivaiheessa täysin koskemattomana, riippumatta siitä onko niissä esimerkiksi kirjoitusvirheitä.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä tutkimuksessa oli tarkoitus etsiä syitä miksi vartijat hakeutuvat poliisin ammattiin. Lisäksi pyrin selvittämään haastateltavien motivaatiota poliisiin sekä vartijan ammatteja kohtaan. Tutkin samalla haastateltavien ennakkokäsityksiä poliisista vartijana toimiessaan ja kuinka nämä käsitykset mahdollisesti muuttuivat ammatinvaihdon myötä. Tutkimuksessa selvisi lisäksi tietoa vartijoiden yleisestä tyytyväisyydestä työhönsä sekä mitä vartijan ammatin mukana siirtyi poliisiin ammattiin. Tutkimuksen avulla oli lisäksi tarkoitus tuottaa tietoa Poliisiammattikorkeakoululle, jonka avulla he voivat kehittää omaa rekrytointiaan.

Osa haastateltavista puhui kyselylomakkeen vastauksissaan Poliisikoulusta, joka oli Poliisiammattikorkeakoulun edeltäjä ennen vuoden 2014 tutkintouudistusta, jolloin nimi vaihtui nykyiseen muotoonsa. Hakuprosessiin kuului lisäksi ennen vuotta 2014 henkilökohtainen haastattelu oman paikkakunnan poliisilaitoksella ja hakeminen Poliisikouluun oli rajoitettu kolmeen hakukertaan. Tutkimuksessa selvisi, että osa haastateltavista oli hakenut useamman kerran poliisikoulutukseen ja osa oli päässyt sisälle ensimmäisellä hakukerralla. Käytän haastateltavista tämän osion yhteydessä lyhenteitä H1, H2 ja niin edelleen, keventääkseni tekstin luettavuutta sekä karsimaan turhaa toistoa.

Olen käyttänyt haastateltavien vastauksien käsittelyssä ja tutkimukseni tuloksien analysoinnissa teemoittamista. Olen jakanut vastaukset neljään eri teemaan helpottamaan tutkimuksen tuloksien luettavuutta ja ymmärrettävyyttä lukijan näkökulmasta, jolle aihe ei mahdollisesti ole millään lailla tuttu.

6.1 Mielikuva poliisityöstä ei muuttunut

Tutkimuksessa selvisi, että haastateltavilla oli pääsääntöisesti melko hyvä käsitys poliisin ammatista ja siihen sisältyvistä työtehtävistä. Osa oli tietoisesti perehtynyt alaan ennen poliisikouluun hakeutumista, ja osa oli vartijan työn kautta saanut melko realistisen kuvan poliisin ammatista. Ennakkokäsityksiä ei ollut mitenkään merkittävästi ja jos oli, ne olivat realistisia. Tutkimuksessa selvisi lisäksi, että kenelläkään haastateltavista ei ollut negatiivista kuvaa poliisista ja kokemukset yhteistyöstä poliisin kanssa olivat hyviä. Erään haastateltavan ennakkokäsitys poliisista oli muista poikkeava ja muodostunut pitkälle erään työtehtävän yhteydessä. Tämä tapaus motivoi haastateltavaa myöhemmin hakeutumaan poliisikoulutukseen.

Poliisit, joita työssäni kohtasin, olivat pääosin jäyhiä pokerinaamoja, jotka eivät liiemmin ylimääräisiä höpötelleet. Noutivat näpistelijät vartijoilta ja häipyivät asiakkaineen ja autoineen jonnekin. Kerran vartijana ollessani asiakas ei suostunut näpistelyyn pysähtymään ja uhkasi minua puukolla. Paikalle tuli pillit päällä kaksi nuorehkoa poliisia, jotka laittoivat puukkomiehen pakettiin. Se kiinniotto oli niin vakuuttava, että se osaltaan vauhditti poliisiksi hakemistani. Poliisi tuli paikalle, hoiti homman eleettömästi ja poistui paikalta. Poliisin työstä ennakkokäsitykseni olivat siis melko rajalliset, mutta sen verran selkeät, että tiesin mitä tulevaisuudessa haluaisin tehdä

H3

Ennakkokäsityksiä oli muodostunut lisäksi omien vanhempien kanssa käytyjen keskusteluiden ja tarinoiden pohjalta, joiden perusteella poliisista oli muodostunut kuva luotettavana sekä kunnioitettavaa ja hyvää työtä tekevänä viranomaisena. Yleisesti mielikuva haastateltaville poliisista on siis muodostunut työn, itseopiskelun sekä perheen kautta. Haastateltavien käsitykset olivat hieman muuttuneet heidän siirtyessä vartijan työstä poliisin ammattiin, mutta ei merkittävästi. Käsityksien muuttuminen oli ollut haastateltavien näkökulmasta pääsääntöisesti positiivista ja yhtenä esimerkkinä mainittiin työn monipuolisuus.

Totta kai ovat muuttuneet, mutta eivät mitenkään huonompaan suuntaan. Sitä vaan osaa katsoa asioita eri kantilta kun työskentelee itse poliisina. Kyllä edelleen luotan poliisiin ja sen ammattitaitoon **H4**

Tavallaan ovat, tavallaan eivät. Keikoilla suurinosa poliisesta on edelleen samanlaisia pokerinaamoja, mutta toki suurimmalla osalla on kuitenkin pilkettäkin silmäkulmassa, onneksi. Kahvihuoneessa toki huumori kukkii. Edelleen keikat hoidetaan tyylikkästi yhden kosketuksen taktiikalla eli kerrasta pakettiin. Poliisiperustyö sinänsä ei ole mitenkään palkitsevaa, mutta välistä työ tarjoaa sellaisia adrenaliinipiikkejä, että työtä jaksaa tehdä vuodesta toiseen **H3**

Osalle käsitysten muuttuminen poliisin ammatissa on ollut neutraalimpaa. Haastateltavien vastauksista nousi vahvasti esiin, kuinka poliisin työ on koettu merkityksellisenä ja tärkeänä. Haastateltavat kertoivat lisäksi, kuinka konkreettista poliisin työssä ihmisten parissa työskentely sekä heidän auttaminsa on ollut. Haastateltavien kohdalla kokonaiskäsitys poliisin ammatista on tuloksien perusteella ollut erittäin hyvällä tasolla.

6.2 Työssä viihtymiseen vaikuttaa useat asiat

Vartijat ovat tutkimukseni perusteella pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä. Merkittävimpiä tekijöitä työssä viihtymiseen olivat työkaverit sekä työkohte. Osa vartijoista kaipasi lisää haasteita työn sisältöön sekä vaativampia työtehtäviä. Haasteita kaivanneet vartijat työskentelivät poikkeuksetta pienemmissä ja hiljaisemmissä työkohteissa, joissa tapahtumia oli päivää kohden huomattavasti vähemmän. Vastaavasti isommissa kohteissa, joissa työskenteli samanaikaisesti useita vartijoita, tilanne oli päinvastainen ja työviihtyvyys oli parempi.

Kyllä. Työskentelin Tampereen yliopistollisella sairaalalla, joten työympäristö ja asiakkaat olivat paikoitellen haastavia. Työkaverit ja työyhteisö yllätti positiivisesti kovalla ammattitaidolla ja ammattiylpeydellään **H1**

Pääosin vartijana työskentely ei ollut mielestäni kovin haastavaa, eikä kovin mielenkiintoista. Ajoittain tuli tilanteita, jotka koettelivat omaa ammattitaitoa ja sitä myöten myös mielenkiinto tehtävän hoitamiseen mahdollisimman hyvin kasvoi **H5**

Vartijoilla on ollut selkeitä varasuunnitelmia sen varalle, jos he eivät pääse opiskelemaan poliisiksi. Vastauksista nousi esiin, että varasuunnitelmana vartijoilla olisi hakeutua ja koulutautua muissa turvallisuusalan organisaatioissa. Osa ajatteli jatkavansa vartijan työtä niin kauan kunnes läpäisevät poliisikoulun pääsykokeen ja opiskelupaikka varmistuisi.

Hain samalla myös Vankeinhoitolaitoksen vangin vartija- koulutukseen, joten jos en olisi poliisikouluun päässyt, niin todennäköisesti tuonne. Eli olisin jatkanut, mutta vähän eri kuvioissa kuin aiemmin **H4**

Turvallisuusalalla pidempään toimineet vartijat olivat tutkimuksen perusteella enemmän halukkaita jatkokouluttamaan itseänsä alalla. Kouluttautumisen myötä mahdollisuus hakeutua mielenkiintoisempiin työtehtäviin yksityisellä turvallisuusalalla olisi tullut helpommaksi. Tutkimuksessa selvisi lisäksi, että henkilöt, joilla on ollut selkeitä tulevaisuuden suunnitelmia, ovat viihtyneet paremmin työssään.

6.3 Motivaatio on vahva poliisin ammattia kohtaan

Tutkimuksessa selvisi, että vartijat pyrkivät kohti poliisin ammattia pääsääntöisesti monipuolisempien ja mielenkiintoisempien työtehtävien vuoksi sekä työn haastavuuden takia. Poliisin ammatin arvostus yhteiskunnassa sekä ihmisten auttaminen ovat lisäksi syitä ammattiin hakeutumiselle. Tutkimus osoitti, että osalle ammatinvaihto on tullut ajankohdaiseksi vartijan työhön kyllästymisen myötä, joka on herättänyt ajatuksen koulutautua lisää. Poliisin ammatti on ollut osalle haave lapsesta asti, joka on realisoitunut tavoitteeksi iän myötä.

Poliisikoulu oli mielessä jo armeija-aikana, mutta koin, että armeijasta päästessäni, en ollut vielä valmis hakukokeeseen (hakukokeisiin pääsi vain kolme kertaa). Halusin poliisikouluun, mutta jotain töitä piti saada ja hain vartijaksi Securitakselle. Pääsin töihin ja työskentelin 1,5 vuotta vartijana. Tuona aikana hain poliisikouluun (kävin poliisilaitoksella haastattelussa) pääsin hakukokeisiin ja sisään kouluun. Eli siis tavallaan sattumankaupalla päädyin poliisiksi. Mikään muu koulutus ei oikein tuolloin kiinnostanut **H3**

*Hain poliisikouluun, koska koin poliisityön mielenkiintoisena ja mielekkäänä. Myös hieman parempi palkka ja entiseen työhöni "leipääntyminen" motivoi kouluttautumaan poliisiksi **H5***

Osalle kiinnostus poliisin ammattia kohtaan on herännyt vasta elämän myöhemmässä vaiheessa, esimerkiksi varusmiespalvelusta suorittaessa tai vartijan ammatin myötä. Ainoastaan yksi haastateltava kertoi palkan olleen yksi osatekijä ammatinvaihdossa. Vartijan työssä koettu yhteistyö poliisin kanssa oli saanut haastateltavia kiinnostumaan poliisin ammatista.

*Tavallaan läpi elämän. Kerkesin tehdä muita töitä kerätessäni rohkeutta ja valmistautuessani kouluun hakemista varten. Olin kuitenkin jo nuorena päättänyt hakea niin monta kertaa, kun tarve vaatii **H1***

Kaikki haastateltavat ovat olleet motivoituneita pyrkimään ammattiin, riippumatta siitä montako hakukertaa kouluun pääseminen on vaatinut. Hakeutuminen alalle ei ole ollut kenellekään hetken päänäpistö, sillä hakemista poliisikoulutukseen oli mietitty vähintään yksi vuosi. Tutkimuksen perusteella haastateltavat ovat järjestelmällisesti pyrkineet kohti poliisin ammattia, esimerkiksi vahvistamalla fyysistä kuntoaan pääsykokeita varten.

6.4 Aiemmasta ammatista hyötyä poliisin työssä

Tutkimus osoitti, että vartijan työstä on ollut kaikille haastateltaville monella tapaa hyötyä poliisin ammatissa. Haastateltavat nostivat vastauksissa esille, kuinka aiempi vartijan työ on helpottanut erilaisten ihmisten kohtaamista sekä heidän kanssaan keskustelua. Lisäksi varmuutta on saatu hyvin haastavienkin tilanteiden hoitamiseen. Yleisesti vartijoilla on ollut hyvä ihmistuntemus, ja he ovat oppineet niin sanotusti lukemaan toista ihmistä ja hänen käytöstään. Haastateltavat eivät ole kokeneet mitään haittaa vartijan työstä. Osalle vartijan ammatista on ollut hyötyä jo poliisikoulun pääsykokeissa, ennen varsinaista poliisiuraa.

*Koen, että vartijan työstä oli ainoastaan hyötyä. Vartijana erilaisten asiakkaiden ja yllättävienkin tilanteiden myötä, sain paljon itsevarmuutta, joka taas edesauttoi jo poliisikoulun hakuvaiheessa menestymiseen **H1***

Vartijat ovat lisäksi kokeneet hyödyksi poliisina ollessa, että heillä on hyvä käsitys yksityisestä turvallisuusalasta ja alan lainsäädännöstä. Yleisesti on pidetty hyvänä asiana, että tietoa turvallisuusalasta on, koska yhteistyötä vartijoiden ja poliisien välillä on niin paljon. Tutkimuksen tuloksien perusteella kaikki haastateltavat ovat hyvin tyytyväisiä nykyiseen työhönsä poliisina ja pitävät ammatinvaihtoaan onnistuneena. Osa haastateltavista on miettinyt muitakin uravaihtoehtoja ja välillä kokeneet poliisityön raskaana, mutta ovat silti pysyneet ammatissa.

Olen tyytyväinen. Toki on sitä tullut mietittyä poliisiurallekin jo vaihtoehtoja, mutta viihdyn nykyisessä työssäni hyvin ja poliisityö on tarjonnut minulle ikimuistettavia asioita niin hyvässä, kuin pahassa. Valitettavasti maailma on erilainen poliisin silmin, mutta yhtään en kadu, että olen tälle tielle lähtenyt

H3

Kyllä. Lapsuuden haaveammatti on realisoitunut ja sen myötä olen päässyt tekemään minulle mielekästä työtä. Yhtenäään aamuna/päivänä/iltana/yönä ei ole harmittanut lähteä töihin, päinvastoin

H1

Haastateltavien alalla pysymiseen on vaikuttanut työn monipuolisuus sekä sen yllätyksellisyys, joka tekee poliisin ammatista poikkeuksellisen verrattuna muihin ammatteihin. Vastausten perusteella haastateltavat kokevat poliisityön miellyttävänä, vaikka työ sisältääkin paljon ikäviä asioita sekä välillä vaarallisiakin tilanteita.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia syitä miksi yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevät vartijat hakeutuvat poliisin ammattiin ja mikä on heidän motivaationsa ammattia kohtaan. Toisena tavoitteenani oli selvittää ja samalla kehittää Poliisiammattikorkeakoulun rekrytointia löytämällä tietoa siitä, tarvitseeko eri ammattiryhmille suunnata niin sanottua kohdennettua rekrytointia. Tutkimuksessani keskityin vartijan ammattiryhmään ja yritin selvittää sitä, ovatko he jo ammattinsa myötä potentiaalisia hakijoita Poliisiammattikorkeakouluun.

Tutkimuksessani selvisi, kuinka vartijoiden hakeutuminen poliisin ammattiin on ollut harkittu päätös. Vartijat olivat motivoituneita hakemaan poliisikoulutukseen pääsääntöisesti niin monta kertaa, että he tulevat valituksi koulutukseen. Poliisin ammatti oli ollut haaveena tai tavoitteena pidemmän aikaa useammalle vartijalle. Tutkimukseni perusteella syy alalle hakeutumiseen ei johtunut palkasta, tai ainakaan se ei noussut merkittävästi esiin. Monipuolisemmat työtehtävät ja arvostus poliisin ammattia kohtaan sen sijaan nousivat pääteemoiksi ja olivat merkittävimpiä asioita, miksi vartijat halusivat poliisiksi. Ihmisten auttaminen ja heidän kanssaan työskentely olivat myös syitä alalle hakeutumiselle. Tässä yhteydessä voidaan käyttää termiä ”kutsumusammatti”, koska tutkimukseni vahvistaa ja tukee ajatustani siitä, että melko harva henkilö ajautuu poliisiksi täysin sattumalta tai jos ei keksi mitään muuta ammattia.

Yksi syy poliisiksi hakeutumiselle oli lisäksi haasteiden puuttuminen vartijan työssä. Havaitsin tämän ilmiön tutkiessani vastausaineistoa sekä haastateltavien taustatietoja. Niistä kävi ilmi, että mitä kauemmin haastateltava oli toiminut vartijan työssä, sitä vahvemmin hän oli kokenut haasteiden puuttumista työssään. Lisäksi selvisi, että mielenkiinto vartijan ammattia kohtaan on riippunut paljon työkohteesta sekä työkavereista. Pisimpään mielenkiinto vartijan työtä kohtaan on säilynyt niillä, jotka ovat työskennelleet kohteissa, joissa on ollut samanaikaisesti töissä useampia vartijoita.

Vertaillessani tutkimukseni tuloksia Määtän (2018) tutkimuksen tuloksiin löysin samoja asioita. Yhtäläistä tutkimustemme tuloksissa oli, että henkilöiden hakeutuminen poliisikoulutukseen on ollut harkittua ja suunniteltua. Lisäksi poliisin ammatti on ollut haaveena usealle henkilölle jo lapsesta asti. Määtän (2018) tutkimuksessa selvisi, että henkilöiden ha-

keutuminen poliisikoulutukseen ja tietyllä tapaa koko mielikuva poliisista oli pitkälle muodostunut erilaisten televisiosarjojen perusteella. Televisiosarjat esittelevät yleensä virkapukuisia valvonta- ja hälytystehtävissä toimivia poliiseja, jolloin käsitys muista poliisin sektoreista voi jäädä melko ohueksi. (Määttä 2018, 35.)

Analysoituani tutkimukseni vastausaineistoa, olen sitä mieltä, että vartijoilla on melko hyvä ja positiivinen käsitys poliisin ammatista. Vartijat näkevät työssään huomattavasti realistisemmin poliisin työn, kuin tavallinen ihminen, jonka käsitys poliisista voi perustua esimerkiksi ainoastaan televisiosarjaan. Ammatinvaihdon myötä vartijoiden käsitykset poliisista olivat muuttuneet vain vähän ja asioita katsottiin poliisina ollessa ainoastaan eri näkökulmasta. Tutkimukseni osoitti, että vartijat viihtyivät melko hyvin entisessä ammissaan ja suurin osa olisi jatkanut työssään, vaikka eivät olisi päässeet Poliisikouluun. Tämän lisäksi vartijan työstä on ollut apua usealla tavalla poliisin ammatissa, eikä tutkimukseen osallistuneista kukaan ollut kokenut mitään haittaa aiemmasta vartijan ammatistaan poliisina ollessaan, eikä niin sanottuun poisoppimiseen ollut tarvetta. Yksi selkeästi esiin nousut taito tässä yhteydessä oli aiemmassa vartijan ammatissa opittu ihmisten kohtaaminen ja puhuttaminen sekä heidän käsittelemisensä.

Tutkimukseni ensimmäisen luvun otsikossa mainittiin elinikäinen oppiminen. Vertaillessani tutkimukseni tuloksia omiin havaintoihini sekä kokemuksiini siitä, mitä hyötyä vartijan ammatti tuo poliisin työhön päädyin seuraavaan lopputulokseen. Vartijan ammatista on hyötyä poliisin ammattia ajatellen, niin kuin tutkimus osoitti, mutta olen myös vahvasti sitä mieltä, että mistä tahansa aiemmasta ammatista on apua poliisin työssä. Eri ammattien tuoma hyöty näkyy poliisin ammatissa hyvin eri tavoin, mutta työ- ja elämäkokemus ovat asioita, mitä koulussa ei voida koskaan opettaa. Nämä asiat ovat elinikäistä oppimista parhaimmillaan ja näitä asioita toi ilmi myös Ahoniemi (2018) artikkelissaan, joka tukee omalta osaltaan omaa mielipidettäni.

Käsittelin opinnäytetyöni ensimmäisessä kappaleessa ammatillista kasvua ja sen yhtenä osana työhyvinvointia. Oli mielenkiintoista havaita, että kukaan haastateltavista ei nostanut työhyvinvointia suoraan millään tavoin esille tässä tutkimuksessa. Tästä voidaan todeta, että tutkimukseen osallistuneet haastateltavat ovat pääsääntöisesti olleet tyytyväisiä työhönsä, eikä Aaltosen ja Kosken (2009) opinnäytetyössä mainittuja ongelmia ole esiintynyt haastateltavien työyhteisössä. Työyhteisön merkitys korostuu entisestään tärkeänä osana

itse ammattia, sillä vaikka työ olisi miellyttävää, voi heikko henkilökohtainen työhyvinvointi tehdä työstä raskasta. Poliisissa on työhyvinvointiin reagoitu kiitettävästi ja tähän asiaan sain positiivista vahvistusta kysymyslomakkeistani saamillani vastauksilla kysymykseen ”Oletko tyytyväinen alanvaihtoon?”, jossa kaikki haastateltavat vastasivat enemmän tai vähemmän myöntävästi virkavuosista riippumatta.

Tämä kertoo siitä, että poliisi on ammattina edelleen mielenkiintoinen ja houkutteleva sekä poliisiorganisaatio työpaikkana sellainen, jossa viihdytään. Aikaisemmin tässä tutkimuksessa kirjoitin Ruohotien mainitsemasta kasvuprosessista (1999) ja pohdin sitä, miksi sen katkeaminen on todennäköisempää vartijalla kuin poliisilla. Tutkimuksessa selvisi, että poliisit ovat pääsääntöisesti hyvin tyytyväisiä työhönsä ja pitävät työtänsä tärkeänä, jolloin motivaatio työhön sekä työtehtäviin säilyy. Nämä ovat niitä asioita, jotka vahvistavat kasvuprosessia ja estävät sen katkeamista.

Päädyin tutkijana siihen tulokseen omassa tutkimuksessani, että vartijoiden kohdalla erillistä kohdennettua rekrytointia ei tarvita, koska he ovat hyvin motivoituneita hakeutumaan poliisiin ammattiin. Henkilön hakeutuessa yksityiselle turvallisuusalalle ja vartijan ammattiin, on hän tutkimukseni perusteella jo potentiaalinen hakija poliisikoulutukseen. Vartijan ammatissa henkilö saa realistisen kuvan poliisin ammatista ja mielenkiinto ammattia kohtaan lisääntyy, joka on varmasti osasy syy ammatinvaihdolle. Tekemäni tutkimuksen avulla Poliisiammattikorkeakoulun rekrytointia pystytään kehittämään. Rekrytointia voidaan kohdentaa niihin ryhmiin tai aloille, josta on ollut vähemmän hakijoita koulutukseen, jolloin koko rekrytoinnista tulee tehokkaampaa.

Tutkimuksessani selvisi, että haastavien tilanteiden myötä vartijoiden oma ammattitaito oli työssä koetuksella, jolloin he kokivat työnsä tärkeäksi ja mielekkääksi. Tutkijana sain näin tietoa kuinka ammatillista osaamista vaatineet tilanteet kasvattavat suoraan työmotivaatiota vartijan työssä. Tulevaisuudessa lisähaasteita Poliisiammattikorkeakoulun rekrytoinnille ja pätevien hakijoiden löytymiselle voi aiheuttaa yksityisen turvallisuusalan kehittyminen entisestään sekä vartijoiden tehtäväkentän laajeneminen. Mikäli näin tapahtuu, voi vartija viihtyä entistä paremmin työssään sekä kokea siellä haluamansa haasteet ja ei enää näe tarpeelliseksi hakea Poliisiammattikorkeakouluun. Tämä tulevaisuuden skenaario tarkoittaisi sitä, että monta hyvää ja pätevää hakijaa ei enää välttämättä vaihtaisikaan ammattiaan vartijasta poliisiksi.

8 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI

8.2 Esiintyneitä ongelmia

Saatuani ensimmäisen haastateltavan vastauksen lähettämäni kysymyslomakkeeseen sähköpostiini, huolestuin hieman, koska vastaukset olivat hyvin niukkoja. Ajattelin, että jos kaikkien haastateltavien vastaukset ovat yhtä lyhyitä, on aineistoa liian vähän laadukkaan tutkimuksen tekemiseen. Näin ei kumminkaan käynyt ja loput vastaajat olivat pohtineet kysymyksiä ja vastauksia kattavammin. Osa vastauksista oli lyhytensä lisäksi hieman ennalta-arvattavia ja näin ollen eivät tuottaneet uutta tietoa kovinkaan paljon. Lähettämäni kysymykset olisin voinut muotoilla ja hioa paremmin sekä jättää ne vielä avoimemmaksi kuin mitä ne olivat. Aiemmasta pelkäämästäni aineistomassasta, joka olisi mahdollisesti tullut kasvokkain tehdystä haastattelusta ei ollut siis pelkoa. Prosessin aikataulutusta asetti minulle lisäksi haasteita, koska en ole aiemmin tehnyt vastaavanlaista työtä. Tästä syystä en osannut arvioida tarkasti sitä aikaa, mitä kuluu mihinkin työn vaiheeseen.

8.3 Luotettavuus ja pätevyys

Täysin kattavan ja täydellisen tutkimuksen kykenisi tekemään ainoastaan, jos haastattelisi kaikki poliisina työskentelevät henkilöt, joilla on taustaa turvallisuusosalta. Tällaisen tutkimuksen tekeminen ei olisi ollut mahdollista aikataulullisesti, eikä myöskään viisain vaihtoehto, sillä jossain vaiheessa uusi haastateltava ei tuo enää mitään uutta vastausaineistoon. Omassa tutkimuksessani otanta oli viisi henkilöä, jota pidän riittävänä ja hyvänä. Haastateltavien määrä on suhteellisen pieni, mutta jo tällä otannalla haastateltavien vastauksissa alkoi esiintyä toistoa. Saavutin siis tutkimuksessani tavoitteeni ja sain haluamiani vastauksia kysymyksiini. Tutkimuksen näkökulmasta voidaankin ajatella, että useammat haastateltavat eivät olisi enää tuoneet merkittävää lisäarvoa vastauksiin. (Eskola & Suoranta 2000, 62–63.)

Koen tutkimukseni kannalta positiivisena, että haastateltavat ovat työskennelleet eri pituisia aikoja vartijana ja erilaisissa tehtävissä. Erilaiset taustat vahvistavat tutkimuksen luotettavuutta sekä antavat tutkimuskysymyksiin kattavampia vastauksia. Ikäjakauma olisi voinut olla laajempi haastateltavien kohdalla. Tutkimuksessa kaikki haastateltavat olivat miehiä, mikä ei ole hyvä asia. Naisten saaminen haastateltaviksi olisi tehnyt siitä edelleen kattavamman, koska olisin saanut tutkittua hakeutuvatko vastakkaiset sukupuolet samoista syistä opiskelemaan poliisiksi.

8.4 Yhteenveto

Vastaavasta aiheesta ei ollut kukaan tehnyt aikaisemmin tutkimusta. Ilmeisesti moni pitää itsestään selvänä, että vartijat hakeutuvat usein poliisikoulutukseen. Siksi koin itse tarpeelliseksi yrittää selvittää syitä tähän ilmiöön. Kiinnostukseni aihetta kohtaan kasvoi, mitä enemmän sen parissa työskentelin ja huomasin omasta ammattitaustastani sekä yleisestä elämäkokemuksesta olevan suurta apua. Opinnäytetyö projektina ei ollut minulle helppo, koska alkuperäinen aikatauluni muuttui erinäisistä syistä. Lisäksi aiheen valinta osoittautui luultua haastavammaksi ja useampi itseä kiinnostanut aihe oli joko käsitelty täysin loppuun tai ei ollut opettajien mielestä niin kiinnostava. Lopulta olen kuitenkin hyvin tyytyväinen oman tutkimukseni aiheeseen, jota oli helppo ymmärtää ja käsitellä oman aikaisemman ammatin vuoksi.

Pidin opinnäytetyön tekemistä aluksi isona vuorena, joka osoittautui kumminkin ajan myötä luultua pienemmäksi. Hitaan alun jälkeen pääsin työhön kunnolla sisälle ja tekstiä alkoi syntyä yhä helpommin ja oli hienoa huomata, kuinka näin lyhyessä ajassa tapahtui kehitystä niin kirjoittajana kuin tutkijanakin. Ymmärsin lisäksi, että tutkimuksen aiheen ei tarvitse olla kaikista mielenkiintoisin tai huomiota herättävin, sillä yksinkertaisestakin aiheesta voi tehdä mielenkiintoisen tutkimuksen. Opin projektin aikana lisäksi sen, että aikaa ei kannata alkuvaiheessa tuhlaa loputtomasti aiheen valintaan.

Tämä projekti kokonaisuudessaan herätti minussa mielenkiinnon tutkimuksen tekemiseen ja opetti kattavasti, mitä tällainen projekti vaatii tekijältään, niin fyysisesti kuin henkisestikin. Tutkimuksessa oli monta eri vaihetta ja se sisälsi paljon muutakin kuin pelkkää kirjoittamista, mikä oli minulle positiivinen yllätys. Löysin itsestäni kirjoittajan projektin aikana.

Kohdennetun rekrytointin suhteen jatkotutkimuksia voisi tehdä muidenkin ammattiryhmien kohdalla. Ammattiryhmäksi valitsisin sellaisen, joka ei välttämättä tee yhteistyötä poliisin tai muiden viranomaisten kanssa, jolloin tutkimuksen tulos olisi mahdollisesti hyvin erilainen kuin tässä tutkimuksessa. Lisäksi mielenkiintoista olisi tutkia ja saada tietoa siitä, hakeutuvatko ihmiset muidenkin viranomaisten, esimerkiksi puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen koulutuksiin samoista syistä, kuin poliisin koulutukseen. Poliisia ja näitä muita edellä mainittuja viranomaisia yhdistää se, että työtä tehdään yhteisen turvallisuuden puolesta, joten olisi kiinnostavaa saada tietoa laajemmin alalle hakeutuvista ihmisistä.

LÄHTEET

- Aaltonen, Susanna & Koski, Kimmo. 2009: Henkilöstön suuri vaihtuvuus: Case: Turvallisuusalan yritys. Laurea ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Henkilöstöresurssien kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyö.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha. 2000: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6.painos. Gummerus, Jyväskylä.
- Haikansalo, Anu & Korander, Timo. 2017: Opinnäytetyöohje. Opinnäytetyön prosessi, toteutus ja arviointi poliisi (AMK)- tutkinnossa. Poliisiammattikorkeakoulu.
- Harisalo, Risto. 1991: Kunnallistieteellinen aikakauskirja. Henkilöstöpolitiikka innovaatiojohdetuissa kunnissa. Helsinki, Kunnallistieteen yhdistys.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 2008. Tutkimushaastattelu- teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki, Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 2009: Tutki ja kirjoita. 15.–17. painos. Helsinki, Tammi.
- Hujanen, Miikka. 2019: Poliisiammattikorkeakoulu teki historiaa – puolet nyt aloittaneista opiskelijoista naisia. Artikkel. Luettavissa: <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000006048112.html>. Luettu 24.5.2019
- Kananen, Jorma. 2015: Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Juvenes Print.
- Kurenmaa, Tero. 2018: Tieteen termipankki. Oikeustiede: Poliisi. Luettavissa <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:poliisi>. Luettu 20.6.2019
- Kpedu.2019a: Turvallisuusalan ammattitutkinto. Luettavissa <https://www.kpedu.fi/koulutukset/nuorten-koulutus/turvallisuus/15736-turvallisuusalan-ammattitutkinto> Luettu 25.5.2019
- Kpedu. 2019b: Turvallisuusalan perustutkinto. Luettavissa <https://www.kpedu.fi/koulutukset/nuorten-koulutus/turvallisuus/15557-turvallisuusalan-perustutkinto> . Luettu 25.5.2019
- Kvale, Steinar. 1996: Interview Views: An Introduction to Qualitative Research Interviewing. Lontoo, Sage.
- Lapin yliopisto. 2018: Defusing eli purkukokous. Debriefing eli psykologinen jälkipuinti. Luettavissa <https://www.ulapland.fi/FI/Yliopisto/Nain-toimimme/Opiskelu--ja-tyoymparisto/Turvallisuus-ja-kriisinhallinta/Traumaattisen-kriisin-jalkihoito-ja-vaiheet/Defusing-ja-debriefing#>. Luettu 25.5.2019

Laurea ammattikorkeakoulu 12.6.2019: Turvallisuuden ja riskienhallinnan koulutus. Luettavissa <https://www.laurea.fi/koulutus/palvelualat/tradenomi-turvallisuusala-amk/> Luettu 12.6.2019

Mezirov, Jack. 1998: Uudistava oppiminen: Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. 3.painos. Helsinki. Miktor

Määttä, Ida. 2018: Poliisiopiskelijoiden käsityksiä (AMK) käsityksiä poliisin työstä. Poliisiammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö (YAMK).

Nygård, Mika. 2019: Poliisi & Oikeus- lehti. Yli 90 % poliiseista on havainnut uupumista työyhteisössään. Suomen Poliisijärjestöjen liitto.

Paananen, Terttu. 2015: Oppimisen johtamisen design oppimissysteemissä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Licensiaatin tutkimus.

Paatero, Mikko. 2016: Sisäinen turvallisuus horjuu. Juva, Bookwell.

Poliisiammattikorkeakoulu. 2019a: Poliisiammattikorkeakoulu lyhyesti. Luettavissa: https://www.polamk.fi/tietoa_polamkista. Luettu 31.3.2019

Poliisiammattikorkeakoulu. 2019b: AMK-tutkinto. Koulutus ja opiskelu. Opiskelua lukemalla ja tekemällä. Nuoremmat konstaapeli työharjoittelussa. Luettavissa https://www.polamk.fi/tietoa_polamkista#Koulutus Luettu 31.3.2019

Poliisiammattikorkeakoulu. 2019c: AMK-tutkinto. Koulutus ja opiskelu. Tutkinnon rakenne. Luettavissa https://www.polamk.fi/amk/koulutus_ja_opiskelu/tutkinnon_rakenne Luettu 1.6.2019.

Poliisiammattikorkeakoulu. 2018: Poliisi (AMK)-tutkinto (180 op). Opetussuunnitelma, lukuvuodet 2018-2020. Luettavissa https://www.polamk.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/pola_mkwwstructure/61107_Poliisi_amk_ops.pdf?2790356ef085d688. Luettu 25.5.2019.

Poliisiammattikorkeakoulu. 2014. Koulutusuudistus. Luettavissa https://www.polamk.fi/koulutusuudistus_2014 Luettu 20.6.2019.

Poliisi. 2019. Yksityinen turvallisuusala ja lupaviranomaiset. Luettavissa https://www.poliisi.fi/luvat/yksityinen_turvallisuusala. Luettu 20.6.2019

Ruohotie, Pekka.1999: Oppiminen ja ammatillinen kasvu.1-2 painos. Juva, WS Bookwell Oy.

Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.). 2010: Haastattelun analyysi. Dukatava, Riika, Vastapaino.

Securitas. 2019: Vartijan peruskoulutus. Luettavissa <https://www.securitas.fi/koulutus/vartijan-peruskoulutus/>. Luettu 25.5.2019

Surakka, Tarja & Rantamäki, Tomi. 2013: Työelämätaidot: Sinä oman työelämäsi johtajana. Porvoo. Bookwell Oy.

Tampereen aikuiskoulutuskeskus (TAKK). 2018: Väliaikaisen vartijan koulutus (40 t) luettavissa <https://www.takk.fi/fi/koulutus/brochure/valiaikaisen-vartijan-koulutus-40-t/>. Luettu 25.5.2019

Tikkala, Hannu. 2019: Evan tutkimus: Suomalaiset luottavat yhä poliisiin – "Eduskunnan ja poliitikkojen kannalta tilanne on murheellinen". Artikkel. Luettavissa <https://yle.fi/uutiset/3-10721429> Luettu 11.6.2019

Tuomisto, Anne. 2018: POKU. Valmentavalla johtamisella kohti 2020-luvun poliisia. Siltavoudit ry. Artikkel.

Ukkola, Saana & Morko, Maria & Nyman, Heini. 2013: Poliisien kuvauksia työn vaikutuksesta psyykkiseen hyvinvointiin sekä jälkipuinnin merkityksestä poliisin työssä. Oulun ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma: mielenterveys- ja päihdehoitotyön ja kriittisesti sairaan potilaan hoitotyön suuntautumisvaihtoehto. Opinnäytetyö.

Uusitalo, Hannu. 1991: Tiede, tutkimus ja tutkielma: johdatus tutkielman maailmaan. 1.-7.painos. Juva, WS Bookwell.

Valli, Raine. 2018: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5 painos. Jyväskylä, PS-kustannus.

Vuorensyrjä, Matti. 2015: Poliisin perustutkintokoulutuksen vaikuttavuusarviointi 2015: vuosina 2012-2013 valmistuneiden poliisien työllisyys ja arviot koulutuksen työelämävas- taavuudesta. Raportti.

Vuorensyrjä, Matti. 2012: Poliisihenkilöstön työkyky ja työssäjaksaminen. poliisin henki- löstöbarometrin kyselytutkimukseen perustuva koetun työkyvyn analyysi. Poliisiammatti- korkeakoulun raportteja 98. Raportti.

LIITTEET

Liite 1

KYSELYLOMAKE

Työpaikka:(laitos, asema, tehtävä)

Työvuodet poliisina:

Työvuodet vartijana ennen poliisikoulutusta:

Sukupuoli:

Ikä:

1. Miksi hait poliisikouluun?
2. Mietitkö poliisikouluun hakemista kauan?
3. Olisitko jatkanut vartijan työssä, jos et olisi päässyt poliisikouluun?
4. Koitko vartijan työn mielenkiintoiseksi ja haastavaksi?
5. Mitä ennakkokäsityksiä sinulla oli poliisista toimiessasi vartijana?
6. Ovatko nämä ennakkokäsitykset muuttuneet poliisina työskennellessäsi?
7. Mitä hyötyä tai haittaa sinulle on ollut vartija taustastasi poliisin työssä?
8. Oletko tyytyväinen ammatinvaihtoon?