

Poliisiammattikorkeakoulusta valmistuneiden alanvaihdon syitä

Miksi hiljattain valmistuneet poliisit haluavat pois alalta?

Veikko Tammisalo

10/2022

TIIVISTELMÄ

Veikko Tammisalo: Poliisiammattikorkeakoulusta valmistuneiden alanvaihdon syitä

Opinnäytetyön muoto: Tutkimuksellinen

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaaja: Ilkka Lukkari

Tutkinto: Poliisi (AMK)

Tämä opinnäytetyö käsittelee Poliisiammattikorkeakoulusta valmistuneiden poliisien alanvaihtoa pois poliisista, ja erityisesti alanvaihdon syitä. Poliiseille teetettyjen kyselyjen perusteella puolet poliisin henkilöstöstä harkitsee alanvaihtoa ainakin toisinaan.

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää Poliisiammattikorkeakoulusta valmistuneiden ja sittemmin alaa vaihtaneiden poliisien subjektiivista kokemusta omasta alanvaihdostaan. Tutkimuksessa haastateltiin kolmea Poliisiammattikorkeakoulusta valmistunutta henkilöä.

Opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisena teemahaastattelututkimuksena. Tutkimusmetodilla pystytään parhaiten selvittämään haastateltavien subjektiivista kokemusta alanvaihdosta ja sen syistä. Tutkimusmetodi myös mahdollisti hypoteesittoman lähestymistavan.

Tutkimuksessa selvisi, alanvaihdon olevan hyvin monisyinen asia, johon vaikuttavat monet henkilökohtaiset tekijät. Tutkimuksessa löytyi lukuisia erilaisia syitä alanvaihdolle. Poliisien alanvaihto ei vaikuta poikkeavan radikaalisti muista aloista. Laajemmalla jatkotutkimuksella olisi kuitenkin mahdollista löytää erityispiirteitä poliisien ja edelleen nuorten poliisien alanvaihdosta.

Sivumäärä: 30

Tarkastuskuukausi ja vuosi: 10/2022

Avainsanat: ammatinvaihto, kynnisyys, palkkaus, stressi, työhyvinvointi, työilmapiiri, työnhaku, vastavalmistuneet

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	3
2 TUTKIMUSMENETELMÄT	3
2.1 Kvalitatiivinen tutkimus	3
2.2 Teemahaastattelu	3
2.3 Hypoteesi	4
2.4 Analyysimenetelmät	5
2.5 Haastatteluiden toteutus	5
3 TUTKIMUKSEN TAUSTAA	6
3.1 Alanvaihto Suomessa	6
3.2 Eräs tutkimus aiheesta poliisialalla	7
3.3 Eräs tutkimus alanvaihdosta hoitoalalla	10
3.4 Tämän tutkimuksen tuloksissa esiintyviä käsitteitä	11
4 TUTKIMUSTULOKSET	12
4.1 Haastateltavien alanvaihdon syyt	12
4.1.1 Kyynistymisen pelko	13
4.1.2 Oman työn merkityksettömyys	13
4.1.3 Stressi	14
4.1.4 Työhaun haasteet	14
4.1.5 Sosiaalinen rooli poliisina	15
4.1.6 Palkkaus	16
4.1.7 Työilmapiiri	16
4.2 Haastateltavien kanta heille esitettyihin aiheisiin	16
4.2.1 Vuorotyön aiheuttamat ongelmat	17
4.2.2 Palkkaus	17
4.2.3 Etenemismahdollisuudet uralla	17
4.2.4 Työhyvinvointi	17
4.2.5 Poliisityön vastaavuus odotuksiin	18
4.3 Muita huomioita haastatteluista	18

4.3.1 Alalle hakeutumisen syyt.....	18
4.3.2 Alanvaihtopäätöksen aikataulu.....	18
4.3.3 Yksittäisten tapahtumien vaikutus	19
4.3.4 Oliko päätös oikea?	19
4.3.5 Mikä olisi saanut jäämään alalle?.....	19
4.3.6 Haastateltavien erilaiset elämäntilanteet ja niiden vaikutukset	20
4.3.7 Haastateltavien omia pohdintoja oman alanvaihtonsa kokonaisuudesta	20
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	20
5.1 Aiempien tutkimusten vertailua	20
5.2 Tutkimustulokset suhteessa SPJL:n jäsenkyselyyn	21
5.3 Tutkimustulokset suhteessa sairaanhoitajien haastattelututkimukseen.....	23
6 POHDINTA.....	25
6.1 Tutkimuksen luotettavuus	26
6.2 Jatkotutkimusaiheet.....	26
LÄHTEET	27
LIITE 1.....	29
LIITE 2.....	30

1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää Poliisiammattikorkeakoulusta valmistuneiden ja sittemmin alaa vaihtaneiden subjektiivista kokemusta niistä syistä, jotka saivat heidät vaihtamaan alaa pois poliisista. Aiheen laajuuden vuoksi tässä tutkimuksessa on keskitytty lähinnä haastateltujen henkilöiden kokemusten tarkasteluun. Tarkoitus ei ole tuottaa yleistettävää tilastoa alan vaihtamisen syistä, vaan tuoda esiin ihmisten kokemuksia aiheesta. Tutkimus antaa myös suuntaviivoja tulevalle, mahdollisesti laajemmin yleistettävälle tutkimukselle.

Asia on tärkeä, niin yksittäisten poliisien kannalta, jotka ovat tyytymättömiä työhönsä, kuin myös koko organisaation kannalta. Sairaanhoidajien alanvaihtoa tutkivassa väitöskirjassaan Mervi Flinkman on todennut, että nuoret sairaanhoitajat harkitsevat alanvaihtoa pitkään, ennen kuin päätyvät vaihtamaan alaa (Flinkman, 2014, s. 88). Jos sama ilmiö toteutuu poliisien kohdalla, on suuri alanvaihtoa harkitsevien osuus organisaatioissamme (Suomen poliisijärjestöjen liitto, 2019) erityisen huolestuttavia ja kriittisen ajankohtaisia.

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Tämä tutkimus on toteutettu kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin. Kvalitatiivisten menetelmien määritelmä yleisesti ei ole täysin selkeä. Voidaan kuitenkin karkeasti sanoa, että kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät ovat niitä menetelmiä, jotka eivät ole numeerisia. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 12)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on usein kyseessä harkinnanvarainen otanta, eli näyte. Tällöin ei aina yritetä saada laajaa otantaa. Sen sijaan yritetään saada laadukas, harkiten valikoitu sekä tutkimuksen tarkoitusta vastaava otanta ja keskittyä näihin koehenkilöihin mahdollisimman hyvin. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 15)

2.2 Teemahaastattelu

Yksi usein käytetty kvalitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä on haastattelu. Haastattelu on muiden arkielämän keskustelujen tapaan ihmisten välistä vuorovaikutusta. Siinä pätevät samat vuorovaikutussäännöt kuin muissakin keskusteluissa. Tutkimushaastattelu poikkeaa kuitenkin

joiltakin osin tavanomaisista keskustelutilanteista. Toisin kuin yleensä keskustelussa, ovat haastattelussa osallisten roolit hyvinkin selvillä. Haastattelija haluaa jotakin tietoa haastateltavalta ja ohjaillee keskustelua ja kysyy kysymyksiä saadakseen tämän tiedon. (Ruusuvuori;Tiittula;& Aaltonen, 2005, s. 19)

Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on suhteellisen avoin haastattelumenetelmä. Teemahaastattelu etenee ennalta päätettyjen teemojen mukaan, mutta muuten hyvin vapaasti. Tässä suhteessa teemahaastattelun voidaan ajatella olevan täysin strukturoidun lomakehaastattelun ja täysin vapaan syvähaastattelun välillä. Teemahaastattelun yksi vahvuus on mahdollisuus tarkentaviin kysymyksiin haastateltavan vastauksiin perustuen. (Hirsjärvi & Hurme, 2015, s. 48) Teemahaastattelun tarkoitus on kuitenkin lähtökohtaisesti pidättäytyä määritetyissä teemoissa ja etsiä vastauksia tutkimuksessa käsiteltäviin kysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. Luku 3.1.1).

Haastattelututkimuksessa tulee huomioida haastattelijan mahdollisuus vaikuttaa haastateltavan vastauksiin keskustelun aikana kysymyksillään ja muilla tavoin. Myös haastattelun tulkinta voi olla erilainen riippuen tutkijasta. Tutkimuksen kannalta tulisi haastattelua kuitenkin aina tulkita tutkimuskysymyksen valossa, eikä liiaksi tutkijan subjektiivisen kokemuksen pohjalta. (Ruusuvuori;Tiittula;& Aaltonen, 2005, ss. 19-20)

2.3 Hypoteesi

Laadullisen tutkimuksen luonne mahdollistaa hypoteesittoman tutkimisen. Tällä tarkoitetaan sitä, että ennen tutkimuksen toteuttamista ei lyödä lukkoon tarkkaa ennakko-olettamaa tutkimuksen lopullisesta tuloksesta, vaan annetaan esille tulleiden seikkojen ohjata lopputulokseen. On kuitenkin tärkeää myös huomata, että tutkijalla on väkisin jonkinlaisia ennakko-olettamuksia siitä, mihin tutkimus tulee johtamaan. Nämä ennakko-olettamukset on tiedostettava, jotta aineistoa voidaan tulkita objektiivisesti ja ikään kuin yllättyä sen tuloksista. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 16)

Ilman hypoteesia eteneminen sopii tähän tutkimukseen, koska tutkimusta tehdessä ei ole selvyttä, mistä syistä yleisimmin poliisit vaihtavat ammattia. Teemahaastattelu valittiin tämän tutkimuksen metodiksi, jotta haastateltavien kokemuksia voidaan analysoida mahdollisimman tarkasti. Valitulla tutkimusmenetelmällä saadaan selville alaa vaihtaneiden entisten poliisien todellisia syitä alanvaihdolle, ilman kyselytutkimukseen sisältyviä ennakko-olettamuksia. Nämä ennakko-olettamukset olisi mahdollista tehdä myös alanvaihtoa harkinneita koskevien tutkimusten pohjalta, mutta se saattaisi peittää alleen mahdolliset erot alanvaihtoa harkinneiden ja siihen tosiasiallisesti päätyneiden välillä, sekä vääristää tutkimuksen tuloksia, mikäli kysely ei vastaa riittävän tarkasti vastaajien kokemuksia.

2.4 Analyysimenetelmät

Haastatteluilla kerätty aineisto on tässä tutkimuksessa analysoitu aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Aineistolähtöinen analyysi tarkoittaa analyysimenetelmää, jossa analyysiyksiköt, eli aineistosta poimittavat analysoitavat seikat, eivät ole ennalta määrättyjä, vaan valitaan tutkimuksen tarkoituksen mukaan. Analyysin ollessa aineistolähtöistä ei aiemmalla teorialla tai havainnoilla pitäisi olla merkitystä analyysin toteutuksessa tai vaikutusta sen lopputulokseen. Käytännössä tämän toteutuminen on kuitenkin hyvin haastavaa, sillä lukuisat eri tekijät, kuten tutkijan omat ennakkoluulot saattavat vaikuttaa analyysiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. luku 4.2)

Teemoittelu tarkoittaa analysoitavan aineiston ryhmittelyä valitun aihepiirin mukaan. Näin eri teemoja voidaan vertailla keskenään. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. luku 4.1) Tässä tutkimuksessa analysoitava aineisto, eli litteroidut haastattelut, on teemoiteltu alanvaihdon syiden mukaan.

2.5 Haastatteluiden toteutus

Haastattelut tässä tutkimuksessa on toteutettu teemahaastattelun keinoin. Kuten jo aiemmin mainittu, tässä tutkimuksessa ei ole hypoteesia, jonka perusteella haastattelurunko olisi muodostettu. Jotta haastattelututkimuksessa haastattelijan vaikutus haastateltavaan olisi mahdollisimman pieni, on kysymykset laadittu mahdollisimman vähän haastateltavaa johdatteleviksi, ja haastattelutilanteessa tutkija on edelleen pyrkinyt toimimaan niin, että haastateltava saa vapaasti tuoda käsiteltävältä aihealueelta esiin niitä asioita, jotka itse kokee tärkeiksi. Tätä on myös korostettu haastateltavalle ennen haastattelun aloittamista. Haastateltaville on myös erikseen annettu mahdollisuus kertoa asioita haastattelukysymysten ulkopuolelta.

Haastateltavan tuotua esille omat näkemyksensä avoimien kysymysten osalta hänelle esitettiin kysymyksiä erilaisista alanvaihtoon potentiaalisesti vaikuttaneista asioista, jotta niitä voidaan joko sulkea pois tai vahvistaa. Tässäkään kohtaa kyse ei ollut tutkimuksen hypoteesista, vaan tavoite oli varmistaa haastateltavan kanta asioihin, joilla voitiin ajatella olevan vaikutusta alanvaihtoon, mutta joihin haastateltava ei ollut haastattelussa ottanut kantaa. Näillä kysymyksillä myös jossain määrin yhdenmukaistettiin erilaisia asioita esille tuovien haastateltavien haastattelujen rakennetta keskenään.

Haastateltavat henkilöt valittiin tutkimuksen tekijän omien kontaktien kautta. Haastateltaviin otettiin yhteyttä henkilökohtaisesti viestillä. Haastateltavien valinnan perusteena oli tavoite saada pieneen

näytteeseen mahdollisimman erilaisia näkökulmia ja syitä ammatinvaihtoon. Haastateltavia tutkimuksessa on kolme. He kaikki ovat valmistuneet poliisiammattikorkeakoulusta vuosien 2019 – 2021 aikana. Kaksi haastatelluista ei ole työskennellyt poliisina valmistumisensa jälkeen, ja yksi on työskennellyt alle kaksi vuotta. Yksi haastateltavista harkitsee vielä joskus mahdollisesti palaavansa alalle. Haastateltavien yksityisyyden suojaamiseksi tutkimuksessa ei tuoda ilmi heidän asuinpaikkaansa eikä muita tarkkoja tietoja heistä tai heidän urastaan.

Kaikki haastattelut on suoritettu heinäkuun ja elokuun aikana vuonna 2022. Yhden haastattelun kesto oli keskimäärin 42 minuuttia. Kaikki haastattelut suoritettiin Teams-sovelluksen välityksellä. Haastattelut nauhoitettiin, ja jokainen nauhoite litteroitiin sanasta sanaan haastattelun osalta. Tutkija itse litteroi nauhoitetut haastattelut. Litteroinnista jätettiin pois ainoastaan haastattelijan aktiivista kuuntelua ilmentävät sanat ja äännähdykset lukemisen helpottamiseksi. Yhteensä litteroitua haastattelumateriaalia kertyi yli 11 000 sanaa.

3 TUTKIMUKSEN TAUSTAA

Tässä luvussa käsitellään alanvaihtoa Suomessa, sekä esitellään kaksi tutkimusta aiheesta. Yksi tutkimus koskee poliisialaa ja toinen sairaanhoitajia. Alanvaihdon taustalla vaikuttavat syyt ovat niin moninaisia, että näiden taustatekijöiden teoreettiseen pohjaan ei ole mielekästä syventyä tässä yhteydessä. Sen vuoksi ne on rajattu tarkastelun ulkopuolelle ja keskitytty kahteen edellä mainittuun tutkimukseen. Luvun lopussa on selitetty termejä, jotka nousevat esiin myöhemmin tämän tutkimuksen tulosten yhteydessä.

3.1 Alanvaihto Suomessa

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra tutki vuonna 2017 suomalaisten valmiuksia tulevaisuuden työelämään. Tutkimuksessa käsiteltiin myös alanvaihtoa, joka tulosten valossa vaikuttaa melko yleiseltä. Tutkimukseen vastanneista 37 % kertoo, että ei ole vaihtanut alaa kertaakaan työuransa aikana, 27 % kertoo vaihtaneensa alaa kerran ja 29 % kahdesta neljään kertaa. Uuden ammatin tai tutkinnon työelämään siirryttyään kertoo opiskelleensa 53 % vastanneista, ja heistä 85 % kokee opiskelun kannattaneen. (Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra, 2017)

Baronan työelämä tutkimuksessa vuonna 2022 selvitettiin suomalaisten käsityksiä oman uransa ja työelämänsä tulevaisuudesta. Tutkimus toteutettiin haastatteluna internetissä. Tutkimuksessa

haastateltiin 18 - 67 -vuotiaita työelämässä olevia suomalaisia, yhteensä 1018 henkilöä marras-
kuussa 2021. (Barona, 2022)

Kaikista Baronan kyselyyn vastanneista 50 % uskoo vaihtavansa alaa työuransa aikana. Se on 4 %
enemmän kuin vastaavaan tutkimukseen vastanneita vuonna 2020. Alle 40-vuotiaista vastaajista
70 % uskoo vaihtavansa alaa työuransa aikana. Edelleen kyselytutkimuksessa ilmeni, että alan-
vaihdossa ei vaikuta olevan suurta eroa eri toimialojen välillä. Eniten alanvaihtoa harkitsivat asia-
kaspalvelualalla työskentelevät. Heistä 68 % uskoi vaihtavansa alaa työuransa aikana. Pienin vas-
taava osuus oli sosiaali- ja terveystalalla. Heistä 38 % uskoi vaihtavansa alaa. (Barona, 2022)

Baronan kyselyssä kysyttäessä erilaisten asioiden tärkeyttä työnhaussa työn hakijalle, viisi tär-
keintä asiaa olivat: työnantajan panostukset työyhteisöön ja työntekijöihin, työtehtävien sisältö, työn
ja vapaa-ajan tasapaino, palkkataso ja työpaikan sijainti. Edellä mainittuja asioita piti tärkeänä vas-
tanneista 90 % tai enemmän. (Barona, 2022)

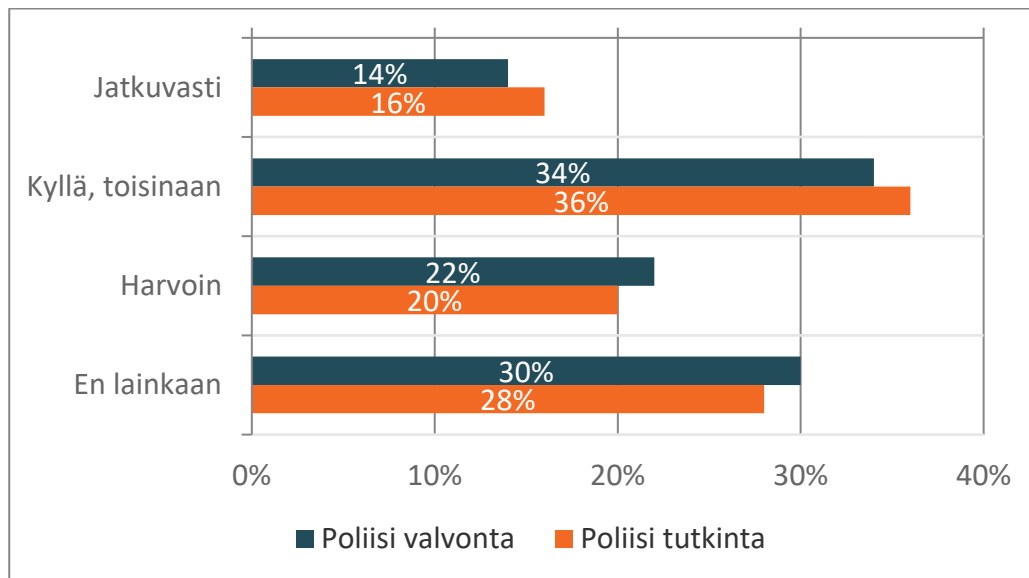
3.2 Eräs tutkimus aiheesta poliisialalla

Suomen Poliisijärjestöjen Liitto (myöhemmin lyhennetty SPJL) teetti jäsenilleen kyselyn marras-
kuussa 2019. Kysely lähetettiin kaikille liiton jäsenille, ja siihen vastasi 34 % kaikista jäsenistä. Vas-
tanneiden sukupuolijakauma vastasi liiton jäsenistön sukupuolijakaumaa. Kyselyyn vastanneista
82 % työskenteli poliisissa. Poliisissa työskentelevistä 41 % työskenteli valvonnassa, 39 % tutkin-
nassa, 3 % lupahallinnossa, 2 % vartijana ja 13 % muissa tehtävissä. 93 % vastaajista työskenteli
vakituksessa ja 7 % määräaikaisessa palvelussuhteessa. Esimiesasemassa työskenteli 24 % vas-
taajista. Kysely sisälsi kysymyksiä muun muassa työviihtyvyydestä, kiireestä työssä, työuupumuk-
sesta, turhautumisesta, työn sisällöstä, työturvallisuudesta, opiskelusta ja alanvaihdosta. Seuraa-
vassa käsitellään vain poliisien vastauksia kyselyyn niiltä osin, kun kysymykset liittyvät tutkittavaan
aiheeseen. (Suomen poliisijärjestöjen liitto, 2019)

Kyselyn tuloksista ilmenee, että vastanneista yhteensä noin 70 % on harkinnut alanvaihtoa viimei-
sen vuoden aikana. Vastanneista valvontasektorin poliiseista 14 % harkitsee vaihtoa jatkuvasti ja
34 % toisinaan. Tutkintasektorin poliiseista 16 % harkitsee vaihtoa jatkuvasti ja 36 % toisinaan.
Vähintään toisinaan alanvaihtoa harkitsee siis lähes puolet kyselyyn vastanneista. (Suomen
poliisijärjestöjen liitto, 2019)

Vastausten jakautuminen kysymykseen Oletko harkinnut alanvaihtoa viimeisen vuoden aikana?

Lähde: Suomen poliisijärjestöjen liitto, Jäsenkysely 2019



Kyselyyn vastanneista valvontasektorilla työskentelevistä poliiseista 65 % vastasi työviihtyvyyden heikentyneen viimeisen kahden vuoden aikana. Tutkintapuolen vastaava luku oli 59 %. Valvontasektorilla vain 6 % ja tutkinnassa 9 % vastaajista oli sitä mieltä, että työviihtyvyys on parantunut viimeisen kahden vuoden aikana. (Suomen poliisijärjestöjen liitto, 2019)

Kyselyyn vastanneista valvontasektorin poliiseista 59 % ja tutkinnan poliiseista 68 % oli sitä mieltä, että kiireen takia ei ehdi hoitamaan työtehtäviään riittävällä tarkkuudella. Vastaavasti valvontasektorin poliiseista 85 % vastasi, että kiire on lisääntynyt viime vuosina jonkin verran tai huomattavasti, ja tutkinnan poliiseista tätä mieltä oli 82 %. (Suomen poliisijärjestöjen liitto, 2019)

Työuupumusta kertoi kokeneensa vähintään muutaman kerran vuodessa 69 % valvontasektorin poliiseista ja 74 % tutkinnan poliiseista. Kyselyssä kysyttiin uupumuksen syistä, joita olivat kuormittava työ, asiakkaat, organisaation ongelmat, työmäärä ja liian vähäinen henkilöstömäärä. Vastausvaihtoehdot olivat: merkittävästi, melko paljon, melko vähän tai ei lainkaan. Merkittävimmäksi näistä koettiin liian vähäinen henkilöstömäärä. 89 % valvontasektorin poliiseista ja 89 % tutkintasektorin poliiseista kertoi, että liian vähäinen henkilöstömäärä aiheutti merkittävästi tai melko paljon uupumusta. Työmäärän kohdalla vastaavat luvut olivat valvontasektorilla 73 % ja tutkintasektorilla 88 %. Organisaation ongelmat (johtaminen, työn organisointi) koki merkittävästi tai melko paljon vaikuttaneen uupumukseen valvontasektorilla 82 % ja tutkintasektorilla 77 %. Kuormittavan työn (työn sisältö, työtehtävien laatu) ilmoitti vaikuttavan merkittävästi tai melko paljon kohtaan valvontasektorista 61 % ja tutkintasektorista 70 %. Asiakkaiden koettiin vaikuttavan vähiten. Asiakkaiden

vaikutuksen osuus merkittävästi tai melko paljon -vastauksista oli vain 31 % valvontasektorista ja 25 % tutkintasektorista. (Suomen poliisijärjestöjen liitto, 2019)

Turhautumista kertoi kokevansa säännöllisesti 57 % valvontasektorin poliiseista ja 61 % tutkinnan poliiseista. Työtehtävän sisällön kehittyminen parin viime vuoden aikana jakoi mielipiteitä, mutta suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että muutosta ei ole tapahtunut. (Suomen poliisijärjestöjen liitto, 2019)

Poliisin, hätäkeskuslaitoksen tai oikeushallinnon ICT-ongelmien koettiin monien vastanneiden mukaan haittaavan työntekoa silloin tällöin tai jatkuvasti. 92 % valvontasektorin poliiseista ja 83 % tutkintasektorin poliiseista oli tätä mieltä. Valvontasektorin poliiseista 46 % koki, että haitta on jatkuvaa ja 46 % arvioi, että ICT-ongelmat haittaavat silloin tällöin. Tutkintasektorin poliiseista 32 % oli sitä mieltä, että haitta on jatkuvaa ja 51 %, koki että ICT-ongelmat haittaavat työntekoa silloin tällöin. Valvontasektorin poliiseista alle 1 % koki, että ICT-ongelmat eivät haittaa työntekoa, ja tutkintasektorin poliiseista 3 % oli tätä mieltä. (Suomen poliisijärjestöjen liitto, 2019)

Kyselyn työturvallisuutta käsittelevässä osassa oli valvonnan ja tutkinnan poliisien vastauksissa selvä ero. 52 % valvontasektorin poliiseista vastasi, että työturvallisuus on heikentynyt viimeisen kahden vuoden aikana, kun tutkinnan poliiseista näin vastasi vain 18 %. Tutkinnan poliiseista 71 % vastasi, että työturvallisuus on pysynyt ennallaan ja valvontasektorin poliiseista 40 %. Vain 5 % valvontasektorin ja 6 % tutkinnan poliiseista oli sitä mieltä, että työturvallisuus on parantunut. 68 % valvontasektorin ja 21 % tutkinnan poliiseista oli kohdannut konkreettista uhkaa viimeisen kahden vuoden aikana. Fyysistä väkivaltaa oli kohdannut 69 % valvontasektorin poliiseista ja 14 % tutkinnan poliiseista. Yli 60 % kummankin sektorin poliiseista kertoi kohdanneensa väkivaltaa muutamia kertoja tänä aikana. (Suomen poliisijärjestöjen liitto, 2019)

Kyselyn tuloksia kriittisesti arvioidessa on huomioitava tutkimuksellisten virheiden mahdollisuus. Kysely lähetettiin kaikille liiton jäsenille, ja halukkaat saivat vastata siihen. Kyseessä on siis itsevalikoituva otos. Itsevalikoituvan otoksen tyypillinen ongelma onkin, että kyselyyn vastaajilla on voimakas ja monessa tapauksessa tunnepitoinen mielipide käsiteltävään asiaan (Kuusela, 2009). Tässä tapauksessa siis todennäköisesti ne SPJL:n jäsenet, joiden mielessä kyselyssä käsitellyt asiat herättävät tunteita ovat yliedustettuina vastanneiden joukossa. Voidaan myös spekuloida sillä, onko esimerkiksi poliisilla, joka kokee työviihtyvyyden heikentyneen voimakkaasti, suurempi halu vastata kyselyyn, kuin poliisilla, joka ei ole havainnut erityistä muutosta asiassa.

Lisäksi tarkasteltaessa kyselyn tuloksia erityisesti alanvaihdon kannalta on huomioitava, että huolimatta siitä, että alanvaihtohalukkuuden ja työhyvinvoinnin yhteys tässä otannassa on hyvinkin mahdollinen, ei sitä tämän kyselyn perusteella voida aukottomasti todeta.

3.3 Eräs tutkimus alanvaihdosta hoitoalalla

Sairaanhoitajien alanvaihtoa Suomessa on tutkittu viime vuosina laajasti. Sanna-Kaisa Vuorikallio on pro gradu -tutkielmassaan 2020 tutkinut sairaanhoitajien alanvaihdon syitä teemahaastattelun keinoin. Tutkimuksessa haastateltiin kahtatoista suomalaista sairaanhoitajaa. Haastateltavien iät olivat 28 ja 52 ikävuoden välillä. Sairaanhoitajan ammatissa haastateltavat olivat työskennelleet 3,5 vuodesta 24 vuoteen. 75 % haastateltavista oli työskennellyt sairaanhoitajan ammatissa alle 10 vuotta. (Vuorikallio, 2020, s. 22)

Vuorikallio on tutkielmassaan tiivistänyt alanvaihdon syyt viiteen yläkohtaan, jotka olivat toistuneet haastatteluissa eri muodoissaan. Nämä viisi kohtaa ovat huono johtaminen, puutteelliset työolot, puutteellinen palkitseminen, hoitotyön vaativuus ja henkilökohtaiset tuntemukset. Seuraavassa on avattu näitä syitä pääkohdiltaan. (Vuorikallio, 2020, s. 23)

Huonon johtamisen Vuorikallio nostaa tutkielmassaan esille yhtenä merkittävimmistä syistä sairaanhoitajien alanvaihdolle. Haastateltavat arvostelivat erityisesti ylemmän johdon johtamistaitoa ja -tapaa. Johtamista kuvattiin esimerkiksi vanhanaikaiseksi ja auktoritaariseksi. Haastateltavat kokivat, että johto ei kuunnellut heitä, eikä heidän esiin tuomiinsa asioihin puututtu. Myös johtajien organisointikykyä kritisoitiin. (Vuorikallio, 2020, ss. 23, 24)

Puutteelliset työolot vaikuttivat myös sairaanhoitajien alanvaihtoon. Tärkeimpinä näistä Vuorikallio on nostanut esiin kiireen, liiallisen työmäärän ja vuorotyön aiheuttamat ongelmat. Henkilöstön riittämättömyys, työpaikkakiusaaminen, työilmapiiriongelmat ja vaaralliset fyysiset työtilat saivat myös sairaanhoitajat vaihtamaan alaa. Vuorotyö vaikutti työssä jaksamisen lisäksi myös tutkittavien sairaanhoitajien vapaa-aikaan ja elämänhallintaan. Henkilöstön riittämättömyys suhteessa työmäärään koettiin kuormittavana, eikä työn tekeminen työntekijän haluamalla tasolla ollut mahdollista. (Vuorikallio, 2020, ss. 25-27)

Puutteellinen palkitseminen oli Vuorikallion tutkielmassa yksi tärkeimmistä alanvaihtoon vaikuttavista tekijöistä. Puutteelliseen palkitsemiseen sisältyy huono palkka, heikot uralla etenemismahdollisuudet, huono työterveyshuolto ja puuttuvat työedut. Palkan ei koettu vastaavan työn tuomaa vastuuta. Uralla etenemisestä taas sanottiin, että ilman lisäkoulutusta työ on ”liukuhihnatyötä”, ja uralla etenemisen mahdollisuuksien koettiin olevan heikot. (Vuorikallio, 2020, ss. 28-29)

Työn vaativuuteen alan vaihdon halukkuutta lisäävinä tekijöinä on tutkielmassa sisällytetty muun muassa hoitotyön liiallinen vastuu, puutteellinen perehdytys, tuen puute, tiedonkulun ongelmat ja kevään 2020 koronapandemia. Erityisesti sairaanhoitajien perehdytyksen puute erinäisiin tehtäviin

koettiin kuormittavana tekijänä niin perehdyttävälle kuin perehdyttäjällekin. Lisäksi tuen puute sekä työnantajalta, että kollegoilta koettiin puutteelliseksi. Myös tiedonkulussa koettiin olevan ongelmia niin tietojärjestelmien kuin organisaation tiedottamisenkin osalta. (Vuorikallio, 2020, ss. 29-31)

Henkilökohtaiset tuntemukset vaikuttivat tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien alanvaihtoon. Haastatellut sairaanhoitajat kokivat riittämättömyyden tunnetta ja arvostuksen puutetta. Tyytymättömyyttä haastatteluissa ilmeni myös koulutukseen. Esille tuli myös eettinen omatunto ja työkyvyn haasteet. Riittämättömyyden tunne sairaanhoitajilla johtui heidän mukaansa kiireestä, jonka takia he eivät voineet tehdä työtään niin hyvin kuin olisivat halunneet. Sairaanhoitajat myös kokivat olevansa vain työvoimaa, eikä heidän osaamistaan arvostettu. Positiivisen palautteen puute koettiin myös kuormittavana tekijänä. (Vuorikallio, 2020, ss. 32-34)

3.4 Tämän tutkimuksen tuloksissa esiintyviä käsitteitä

Alanvaihdolla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan ammatin jättämistä ja siirtymistä tai kouluttautumista toiseen ammattiin. Poliisin alanvaihdolla tarkoitetaan sitä, että henkilö siirtyy pois poliisin ammatista siten, että työskentelee koko poliisiorganisaation ulkopuolella. Tällaiseksi alanvaihdokseksi ei katsota kouluttautumista aikomuksena myöhemmin palata takaisin työskentelemään poliisiorganisaatioon.

Stressi työhön liittyvänä ilmiönä riippuu työstä, mutta myös työntekijästä, ja on seurausta siitä, että työntekijä kokee, että häneen kohdistuu odotuksia, joihin hän ei pysty vastaamaan (Työterveyslaitos, 2022). Stressi voi kuitenkin johtua muistakin asioista kuin työstä. Kaikki stressi ei ole haitallista, vaan tietty määrä stressiä on ihmiselle hyväksi (Rantaeskola;Hyyti;Kauppila;& Koskelainen, 2014, s. luku 6.1.1).

Kumulatiivinen stressi tarkoittaa pidemmän ajan kuluessa koettua stressiä, jota ei ole päästy purkamaan, tai se on toistuvaa tai jatkuvaa. Jos ihminen kohtaa uuden stressaavan tilanteen ennen kuin on palautunut normaalitilaan edellisestä, stressi alkaa kasaantua eli kumuloitua. Kumuloituvaa stressiä voi olla ihmiselle monin tavoin haitallista. Yksittäisten stressaavien tilanteiden sieto voi heikentyä, vaikka muuten niistä palautuisi nopeasti. Kumulatiivinen stressi voi myös altistaa monille sairauksille. (Rantaeskola;Hyyti;Kauppila;& Koskelainen, 2014, s. luku 6.1.2.2)

Työuupumus on häiriö, joka voi olla seuraus pitkäkestoisesta stressistä työssä. Työuupumus oireilee esimerkiksi kroonisena väsymyksenä, kognitiivisen hallinnan ja tunnehallinnan häiriöinä, sekä henkisenä etäännyksenä työstä, eli kyynistymisenä” Työuupumuksella voidaan tarkoittaa ”loppuun

palamista”, eli tilaa, jossa työntekijä ei kykene työhönsä ennen uupumuksesta toipumistaan. Työuupumus voidaan myös nähdä tätä edeltävänä oireiluna, joka voi lopulta pitkittyessään johtaa edellä kuvattuun lopputulemaan. (Työterveyslaitos, 2022)

Lääkärikirja Duodecimin artikkelissa Työuupumus on tilaa kuvailtu seuraavasti: ”*Työuupumus on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriötila, jota luonnehtii uupumusasteinen väsymys, kynnistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto.*” (Ahola;Tuisku;& Rossi, 2018)

Kyynisyys työn kontekstissa ilmenee kielteisenä tai välinpitämättömänä suhtautumisena työhön. Henkilö alkaa myös kyseenalaistamaan oman työnsä ja työpanoksensa merkityksellisyyttä. (Mäkikangas;Mauno;& Feldt, 2017, ss. 107, 115) Kyynisyyden voi hahmottaa tietynlaisena vastakohtana työhön omistautumiselle. Ihmissuhdetyössä kyynisyys voi näkyä myös etäisenä ja kylmänä suhtautumisessa asiakkaisiin (Nissinen, 2008, s. 29).

Leipiintyminen eli työssä tylsistyminen, on työuupumusta lievempi tila, jossa työntekijä ei koe työtään mielenkiintoiseksi. Työntekijän on vaikea keskittyä työhön. Leipiintyminen voi olla myös ohimenevä tuntemus. Ilmiötä voi esiintyä monenlaisissa työtehtävissä ja erilaisilla ihmisillä. (Mäkikangas;Mauno;& Feldt, 2017, ss. 110-111)

4 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käsittelen tutkimuksessa suoritettujen haastattelujen tuloksia. Käsittelen ensin haastateltavien itse esille tuomia syitä alanvaihdolle, sen jälkeen haastateltujen suhtautumista erikseen kysytyihin aiheisiin ja lopuksi muita haastatteluissa ilmenneitä asioita.

Kaikki tämän luvun lainaukset ovat suoria lainauksia haastatteluista, mutta niistä on poistettu puheen täytesanoja ja toistoja lukemisen helpottamiseksi.

4.1 Haastateltavien alanvaihdon syyt

Haastateltavat kuvailivat koko päätöksentekoprosessia hyvin eri tavoin. Yhdelle kyse oli pohdinnasta, mikä on työuran merkitys omassa elämässä, ja toiselle kyse oli enemmänkin käytännön järjestelyistä työpaikan valinnan suhteen.

Ainoa tekijä, joka yhdistää kaikkien haastateltavien kuvausta omasta alanvaihtopäätöksestään on se, että kenenkään kohdalla ei ollut kyse yksittäisestä asiasta tai ongelmasta, joka olisi johtanut päätökseen vaihtaa alaa. Sen sijaan alanvaihto oli useamman asian summa, joiden yhteisvaikutuksesta päätös syntyi. Tämä on tärkeää huomioida eriteltyjä syitä lukiessa. Muutoin haastateltavien päätöksiin vaikuttivat monet erityyppiset asiat, joiden kirjoa olen pyrkinyt esittämään mahdollisimman kattavasti.

4.1.1 Kyynistymisen pelko

Pelko kyynistymisestä ohjasi yhden haastateltavan päätöstä. Pidempään ammatissa olleiden kollegoiden kyyninen suhtautuminen paitsi työhön, myös elämään yleisesti, vaikutti alanvaihtopäätökseen.

”Ja sitten huomasi sen, että he on ehkä kyynistyneet siihen ylipäättään niinku elämään, mitä elämä pitää sisällään ja minkälaisia ihmiskohtaloita voi olla ja sitten ei halunnut itselle sitä samaa, että tulevaisuudessa mikään ei tuntuisi välttämättä miltään.” (H1)

Haastateltavan näkemyksen mukaan tietty kyynistyminen on väistämätön seuraus poliisin työstä.

”Kyllä mä uskon että se olisi tapahtunut ennemmin tai myöhemmin joka tapauksessa, jossa olisi jäänyt alalle.” (H1)

4.1.2 Oman työn merkityksettömyys

Poliisi on työssään usein tekemisissä samojen henkilöiden kanssa toistuvasti. Haastateltava kertoi hakeutuneensa ammattiin, koska halusi työn, jossa omalla työpanoksella on merkitystä. Työssään hän ei kuitenkaan enää monesti kokenut asiaa samoin. Sen sijaan hän koki, että sillä mitä hän tekee, ei useinkaan ole merkitystä lopputuloksen kannalta.

”Edellisenä päivänä viedään putkaan yhdestä asiasta ja seuraavana päivänä sama kaveri aivan täysin samasta asiasta.” (H1)

Toisaalta sama haastateltava koki myös omalla työpanoksellaan yksittäisissä tapauksissa saaneensa aikaan muutosta. Pääosin hän kuitenkin koki, että ei saanut konkreettista näyttöä oman työn merkityksestä, mikä osaltaan vaikutti alanvaihtopäätökseen.

4.1.3 Stressi

Kaksi haastateltavista kertoi työn aiheuttaman stressin vaikuttaneen alanvaihtopäätökseen. Rikostutkintasektorilla työskennellyt haastateltava kertoi jatkuvan kiireen työssä aiheuttaneen ylimääräistä stressiä, joka kasaantuu, koska kiire ei ikinä helpota. Mihinkään juttuun ei ehtinyt paneutua haluamallaan tavalla, ja työ kokonaisuutena oli raskasta.

”Eihän, jos on 100 juttua, niin ei jokaista voi työstää viikkoa, mutta se oli kuitenkin niinku aika semmoista kaoottista.” (H2)

Sama haastateltava kertoi, että raskas työ oli se tekijä, joka osaltaan aloitti alanvaihtoon johtaneen pohdinnan hänen kohdallaan.

”Mä en ole mikään kova stressaamaan, -- mutta kyllä se kumuloitu se jonkinlainen stressi siihen pisteeseen, että alkoi ajattelemaan, että voisko nyt sitten olla jotain muuta, mitä tekisi. Ettei se mua mitenkään loppuun ajanut, mutta siihen pisteeseen ajoi, että alkoi ajattelemaan vaihtoehtoja.” (H2)

Toinen haastateltava kertoi kenttätyön vaatiman jatkuvan tarkkaavaisuuden tekevän työstä stressaavaa. Hänen mukaansa stressi ei kuitenkaan haitannut hänen vapaa-aikaansa, mutta teki työstä raskaampaa.

”Mutta se ei ollut niinku se syy, että minkä takia itse lähti vaihtaa, niin ei ollut se vaara, mutta ehkä se sen aiheuttama stressi osittain, että koko ajan pitää olla varpaillaan. Koko ajan pitää olla hereillä.” (H1)

”... semmoinen tietty stressi... ylimääräinen stressi, niin sitä on paljon vähemmän nyt kun ei ole poliisin hommissa.” (H1)

4.1.4 Työnhaun haasteet

Kaksi haastateltavista kertoi työnhaun vaikeuden olleen merkittävä tekijä lopullisessa alanvaihtopäätöksessä. Molempien kohdalla töiden saaminen muualta kuin poliisista oli huomattavasti helpompaa. Sitä kautta haastatellut ajautuivat lopulta pois poliisityöstä. Yksi haastateltava halusi usean syyn vuoksi vaihtaa toiseen työtehtävään poliisissa, mikä osoittautui hankalaksi.

”...yksi iso [alanvaihtoon] vaikuttava tekijä oli just se, että se oli niin takkuista, ja vaikeelta tuntu saada sitä hommaa sieltä poliisiorganisaation sisältä, jotain eri hommaa, mieleistä hommaa.” (H2)

Kun haastateltavan työnhaku poliisin sisällä ei vaikuttanut tuottavan tulosta, hän alkoi pohtia muita työmahdollisuuksia.

”Mä laajensin vähän niinku omaa ajattelutapaani, että kun tämä nyt ei tunnu menevän, niin helposti tää mieluisten hommien saaminen täältä poliisin hallinnosta, niin olisiko jotain muuta hommaa?” (H2)

Haastateltava kuvailee työnhakuprosessia poliisin sisällä kryptiseksi. Vaikutti, että töitä ei ollut tarjolla, mutta jälkikäteen hän sai kuulla tuttujen kollegoiden aloittaneen työpaikoissa, joita olisi itsekin mielellään hakenut, jos olisi tiennyt niiden olevan haussa. Samalla hän kuitenkin myöntää myös oman vastuunsa työnhaun epäonnistumisessa poliisissa, ja kertoo, että ei erityisen kovasti ponnistellut saadakseen haluamaansa työpaikkaa poliisin sisältä. Myös toinen haastateltavista kuvailee rekrytointiprosessia omituiseksi.

Toinen haastateltava kertoo, että olisi halunnut harjoittelun jälkeen jatkaa poliisin työssä. Hän ei kuitenkaan silloin saanut työpaikkaa asuinpaikkansa lähialueilta yrityksistä huolimatta.

”... sinne [työharjoittelupaikkakunnalle] ei saanut heti jatkoja ja ei ollut tässä [asuinpaikkakunnallakaan] paikkoja ja perheen takia ei huvittaisi lähteä minnekään kauemmaks, niin sit mä vähän niinku jumituin tähän hommaan.” (H3)

Haastateltava koki jatkuvan aktiivisen työn hakemisen poliisista rasittavana ja jäi työskentelemään työpaikkaan, jossa oli työskennellyt jo pitkään.

”...ei se sitten oikein napannut soitella sinne joka päivä tai kertaa viikkoonkaan, niin siten mä vähän niinku turruin ja jäin tähän pyöriin näihin hommiin.” (H3)

Kumpaakin haastateltavaa, joiden alanvaihtopäätökseen työnhaun ongelmat vaikuttivat, yhdistää se, että ongelmat syntyivät osittain siitä, että heille ei ollut tarjolla työtä haluamaltaan alueelta.

4.1.5 Sosiaalinen rooli poliisina

Yksi haastatelluista koki sosiaalisen roolin asiakaskohtamisissa itselleen sopimattomaksi. Haastateltava koki epämiellyttävänä tilanteet, joissa asiakas asetti hänet eriarvoiseen asemaan.

”...yks semmoinen vaikuttava asia omassa persoonassa, että mä en ollu mitenkään omassa elementissäni siinä asemassa, että tavallaan nuorena ihmisenä kun poliisiksi valmistui ja veti ne virkavaatteet päälle ni ihmiset alko kunnioittamaan ja puhumaan ystävällisesti, suuri osa.” (H2)

Haastateltava olisi mieluummin keskustellut asioista tasavertaisena ja pyrkikin tähän omalla toiminnallaan.

4.1.6 Palkkaus

Yksi kolmesta haastateltavasta toi esille palkkauksen yhtenä alanvaihtoon vaikuttavana tekijänä. Haastateltavalla on nykyisessä työssään paremmat tulot, kuin hänellä olisi poliisina. Tämä sai hänet pohtimaan olisivatko hänen tulonsa riittävät poliisina nykyisessä elämäntilanteessaan.

”...niin se [palkka] olisi alkuun ehkä liian pieni tai ainakin pelottaa se, että olisi... olisiko se riittävä sitten omaan elämään.” (H3)

4.1.7 Työilmapiiri

Yksi haastatelluista koki työilmapiirin vaikuttaneen hänen alanvaihtopäätökseensä. Hänen kokemuksensa mukaan hän ei ollut nuorena poliisina työyhteisössä täysin tasa-arvoinen kaikkien kollegoiden silmissä.

”...varsinkin harkkarina niin koki ehkä vähän, vaikkei kukaan niinku sitä suoraan sanonut tai osoittanut millään lailla, mutta semmoista ehkä vähättelyä.” (H1)

Lisäksi haastateltavaa häiritsi monien kollegoiden tapa puhua asiakkaista. Haastateltavan mukaan puhe oli asiakkaita vähättelevää.

”...miten puhutaan vaikka asiakkaista asemalla tai työkavereiden kesken niin siinä olis mun mielestä paljonkin muutettavaa. Että se välillä saattaa olla aika semmoista asiakkaita vähättelevää. Sanotaan nyt näin.” (H1)

Hän kuitenkin kertoi myös, että monien kollegoiden kanssa hän tuli toimeen oikein hyvin ja ajatteli asioista samalla tavalla.

4.2 Haastateltavien kanta heille esitettyihin aiheisiin

Jokaiselta haastateltavalta kysyttiin viiden eri aihepiirin vaikutusta alanvaihtopäätökseen sen jälkeen, kun haastateltava oli kertonut oman päätöksentekoprosessinsa ja sen taustalla olleet syyt.

4.2.1 Vuorotyön aiheuttamat ongelmat

Varsinaisesti vuorotyöstä aiheutuvien ongelmien ei kukaan haastatelluista kertonut vaikuttaneen omaan päätökseensä. Yksi haastateltava kuitenkin koki, että kenttätyön pitkät vuorot ja niiden järjestely ei jätä riittävästi tilaa vapaa-ajalle.

4.2.2 Palkkaus

Yksi haastatelluista toi itse esille huolensa taloudellisesta pärjäämisestä poliisin palkalla, kuten aiemmin kerrottu. Kahden muun päätökseen alanvaihdosta palkkaus ei vaikuttanut, vaikka hekin kokivat, että palkka voisi olla parempikin.

4.2.3 Etenemismahdollisuudet uralla

Kaksi haastateltua koki, että poliisiuralla on riittävät etenemismahdollisuudet. Yksi kolmesta totesi, että etenemismahdollisuudet poliisiuralla vaikuttivat hänen alanvaihtopäätökseensä. Hän kertoi uskovansa, että etenemismahdollisuuksia poliisissa kyllä olisi, mutta niiden löytäminen on haastavaa. Tämä turhautti häntä, eikä hän kokenut olevansa riittävän motivoitunut tuomaan täyttä potentiaaliaan esiin.

4.2.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja käsite. Tällä kysymyksellä pyrittiin saamaan haastateltava ajattelemaan alanvaihtoon liittyviä asioita, jotka eivät vielä välttämättä olleet tulleet esille. Kaksi haastateltavista kertoi työilmapiiristä ja stressistä edellä kuvatusti. Kolmas haastateltava toi esille fyysisen hyvinvoinnin osana poliisityötä. Poliisityö yllätti hänet passiivisuudellaan, ja haastateltavan kunto huononikin poliisissa työskentelyn aikana. Haastateltava piti myös tärkeänä fyysisen kunnon ylläpitoa työajalla, kuten viikkoliikunnan toteutumista.

4.2.5 Poliisityön vastaavuus odotuksiin

Kaksi haastateltavista koki, että poliisin työ ei joiltakin osin vastannut heidän odotuksiaan, mikä vaikutti heidän alanvaihtopäätöksiinsä. Toinen haastateltavista yllättyi poliisityön fyysisestä passiivisuudesta edellisessä kappaleessa kuvatuksi. Toinen yllättyi paperityön todellisesta määrästä. Tämä selvisi hänelle jo koulutuksen aikana. Paperityön määrän lisäksi poliisin järjestelmien kankeus ja se, että järjestelmät eivät ”keskustele keskenään”, yllätti haastatellun ja osaltaan vaikutti alanvaihtopäätökseen.

4.3 Muita huomioita haastatteluista

Haastatteluissa käsiteltiin muitakin asioita alanvaihdon lisäksi, kuten aiempaa uraa, motivaatiota hakea alalle ja alanvaihtopäätöksen muodostumisen aikaväli. Seuraavaksi käsittelem näitä asioita sekä muita haastattelussa ilmenneitä seikkoja.

4.3.1 Alalle hakeutumisen syyt

Kysyttäessä haastateltavilta, miksi he hakeutuivat poliisiuralle, vastaukset olivat vaihtelevia. Kenellekään heistä poliisin ammatti ei kuitenkaan ollut pitkäaikainen haave, tai intohimon kohde. Yhdellä haastateltavista valinta tapahtui kahden opiskelupaikan välillä. Näistä toista hän lähti opiskelemaan päätettyään vaihtaa alaa pois poliisin ammatista. Toinen haastateltava taas kuvailee päätöksen muodostumista siten, että lukion jälkeen mikään ala ei oikein tuntunut riittävän kiinnostavalta. Poliisin ammatti kuitenkin nousi esiin, ja haastateltava päätti sitä kokeilla. Viimeinen haastateltava kuvaili, että poliisiura oli tuntunut aina sopivalta, eivätkä muutkaan ammatit kiinnostaneet sillä hetkellä, kun hän päätti hakea Poliisiammattikorkeakouluun.

4.3.2 Alanvaihtopäätöksen aikataulu

Kaikki haastateltavat olivat valmistuneet muutaman vuoden sisällä haastattelusta, joten ei ole mahdollista, että alanvaihtoon johtava päätöksentekoprosessi olisi kenenkään haastateltavan tapauksessa kestänyt useita vuosia. Haastateltavien alanvaihtopäätöksen kehittämisessä on kuitenkin selviä eroja. Yksi haastateltava kertoi, että hän alkoi miettiä joitakin lopulta alanvaihtopäätökseen vaikuttaneita seikkoja jo ennen työharjoittelua. Nämä ajatukset voimistuivat koko työharjoittelun

ajan, ja työharjoittelun päättyessä alanvaihto oli jo haastatellulle selvää. Toinen haastateltava kertoi, että kun hän alkoi pohtia työn hakemista poliisiorganisaation ulkopuolelta, hän oli muissa töissä jo parin kuukauden kuluessa.

4.3.3 Yksittäisten tapahtumien vaikutus

Haastateltavilta kysyttiin, vaikuttiko jokin yksittäinen tapahtuma erityisesti alanvaihtopäätökseen. Kukaan ei nimennyt mitään yksittäistä tapahtumaa poliisiuralla, vaan kyse oli laajemmista kokonaisuuksista.

4.3.4 Oliko päätös oikea?

Kahdelle haastateltavista oli selvää, että vaihto pois poliisialalta oli heille henkilökohtaisesti hyvä päätös. Tätä perusteltiin itselle paremmin sopivan työn löytämisellä, sekä sillä, että poliisityön koe-tut haittapuoleet ovat poistuneet elämästä. He molemmat myös kokivat, että koulutuksen käyminen ei silti ollut virhe. Yksi haastateltavista ei ollut varma, oliko päätös vaihtaa alaa oikea. Mielessä oli tunne siitä, että tuli opiskelluksi ammattiin ikään kuin turhaan, kun koulutusta ei hyödynnä teke-mällä alan töitä.

4.3.5 Mikä olisi saanut jäämään alalle?

Kaikkien haastateltavien kanta kysymykseen ei ollut yksinkertainen. Tämä johtuu siitä, että päätös vaihtaa alaa oli heille monen tekijän summa. Tällöin on vaikea määritellä, minkä kaiken olisi pitänyt olla toisella tavoin, jotta päätös alanvaihdosta olisi ollut toinen. Haastateltavat kuitenkin mainitsivat tekijöitä, jotka olisivat saattaneet pyörtää heidän päätöksensä vaihtaa alaa. Nämä tekijät olivat samoja asioita, joiden kerrottiin vaikuttaneen alanvaihtoon. Erityisesti alalle jäämistä edistävinä tekijöinä kuitenkin nousi esiin työnhaun ja alalla etenemisen selkeys, sekä työpaikan saaminen halutulta paikkakunnalta. Kaksi kolmesta haastatellusta arvioi, että saattaisi todennäköisesti olla poliisiorganisaatiossa töissä parhaillaan, jos olisi saanut mieluisan työpaikan haluamaltaan paikkakunnalta.

4.3.6 Haastateltavien erilaiset elämäntilanteet ja niiden vaikutukset

Jokaisen ihmisen valintoihin vaikuttaa hänen henkilökohtainen elämäntilanteensa. Haastateltavien yksityisyyden suojelemiseksi en käsittele niitä asioita yksityiskohtaisesti, mutta vaikuttavia tekijöitä päätöksenteon eri vaiheissa olivat esimerkiksi perhe-elämä, muutto ja menetykset lähipiirissä.

4.3.7 Haastateltavien omia pohdintoja oman alanvaihtonsa kokonaisuudesta

”No haluan ehkä korostaa niinku tosta omasta päätöksentekoprosessista sitä, että se oli tosiaan niinku sanoin niin monen asian summa, että se ei ollut pelkästään esimerkiksi kynnistyminen tai pelkästään se vapaa-ajan puute tai... tai työilmapiiiri tai mikään muu, vaan se oli niinku kaikkien asioiden summa.” (H1)

”Ei ehkä mua sitten kiinnostanut niin paljon, että mä olisin... olisin niinku jaksanut siellä ponnistella sen vaatimalla tavalla organisaation sisällä.” (H2)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen perusteella ei ole havaittavissa, että alanvaihto pois poliisin ammatista poikkeaisi radikaalisti muista aloista. Jokaisella alalla on kuitenkin omat erityispiirteensä, joita on havaittavissa tästäkin tutkimuksesta.

Tämän tutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, että alanvaihtopäätös ja siihen johtava päätöksentekoprosessi on ennen kaikkea henkilökohtainen ja on riippuvainen jokaisen henkilökohtaisesta elämäntilanteesta ja ajatusmallista. Vaikka alanvaihto on henkilökohtainen päätös, tästä ja aiemmista tutkimuksista on havaittavissa joitakin poliisien alanvaihtoon vaikuttavia erityispiirteitä.

5.1 Aiempien tutkimusten vertailua

Verrattaessa Suomen itsenäisyyden juhlarahaston, Baronan ja SPJL:n teettämien kyselyiden tuloksia, poliisialalla alanvaihtoa harkitsevien määrä ei vaikuta merkittävästi poikkeavan yleisestä trendistä. Lukujen vertailu on kuitenkin haastavaa, sillä kysymyksenasettelu kyselyissä on keskenään erilainen.

Baronan kyselyssä kysyttiin työnhakuun vaikuttavista tekijöistä. Viittä näistä tekijöistä piti tärkeänä 90 % tai enemmän vastanneista. Näistä viidestä kohdasta neljä ilmeni myös tämän tutkimuksen haastatteluissa. Tämän perusteella vaikuttaa, että vähintään joiltakin osin poliisin alanvaihto noudattaa jokseenkin samaa logiikkaa, kuin alanvaihto ja työpaikan valinta yleensä.

5.2 Tutkimustulokset suhteessa SPJL:n jäsenkyselyyn

SPJL:n jäsenilleen teettämässä kyselyssä kartoitettiin muun muassa erilaisia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Kyselyssä käsiteltiin myös alanvaihtohalukkuutta. Kyselyn tulokset eivät siis ole suoraan verrattavissa tässä tutkimuksessa selvinneisiin seikkoihin. Tutkimusten tulosten vertailussa tulee myös huomioida erot tutkittavassa joukossa. Alanvaihtoa harkitsevien ja alanvaihdon tehneiden käsitykset asioista voivat olla erilaisia. Tutkimusten tulosten ja erityisesti niissä ilmenevien erojen ja yhtäläisyyksien tarkastelu on kuitenkin mielekästä, koska ne käsittelevät huomattavan samankaltaisia aihepiirejä poliisin työstä.

Tämän tutkimuksen ja SPJL:n jäsenilleen teettämän kyselyn tuloksissa ilmenee huomattavasti yhtäläisyyksiä. Monet asiat, joita on SPJL:n kyselyssä kysytty, ja jotka vastaajat ovat kokeneet tärkeiksi työviihtyvyyden ja -hyvinvoinnin kannalta, ovat tulleet ilmi tämän tutkimuksen yhteydessä haastateltavien kertoessa oman alanvaihtonsa syistä. Aihepiirien lukumäärällistä toistumista eri haastattelujen aikana ei huomioida tässä vertailussa, koska se ei olisi mielekästä vertailtaessa tutkimuksia, joiden otantojen laajuus on hyvin erilainen. Seuraavaksi käsitellen edellä mainittujen tutkimusten yhtäläisyyksiä, sekä joitakin poimintoja tutkimusten tulosten välisistä eroavaisuuksista.

SPJL:n jäsenkyselyssä tutkittiin muutakin kuin työviihtyvyyden taustalla vaikuttavia tekijöitä. Kyselyssä oli kysymyksiä esimerkiksi koskien työviihtyvyyden muutosta, työviihtyvyyteen vaikuttavien eri tekijöiden muutosta, työn sisällön muutosta, poliisien kokonaismäärää Suomessa, enimmäisvasteaikoja, opiskelua, huumausaineiden käytön rangaistavuutta ja mediatyötehtäviä. Näitä asioita ei käsitellä tässä yhteydessä, vaan keskitytään tämän tutkimuksen tarkoitusta sivuaviin teemoihin poimien kyselyn tuloksista kohdat, joissa on havaittavissa yhtäläisyyksiä tähän tutkimukseen. Tuloksia tulkitessa tulee myös huomioida tässä tutkimuksessa haastateltujen lyhyt työura poliisissa.

SPJL:n kyselyssä kysyttiin kiireen merkityksestä poliisin työssä. Yli puolet vastaajista koki, että kiireen takia he eivät ehtineet hoitamaan työtään riittävällä tarkkuudella. Tutkintasektorilla näin koki 68 % vastaajista. Samoin tämän tutkimuksen haastattelussa eräs haastateltava kertoi jatkuvan kiireen tutkintasektorilla aiheuttavan ylimääräistä stressiä.

SPJL:n kyselyyn vastanneista poliiseista 59 % koki turhautumisen tunnetta säännöllisesti. Tässä tutkimuksessa haastatellut kuvailivat turhautumisen tunteita joissakin työhön liittyvissä tilanteissa. Turhautumisen tunteiden säännöllisyys tai toistuvuus ei haastatteluissa tullut ilmi, mutta turhautumisen tunteet haastatelluilla olivat selvästi kytköksissä heidän alanvaihtoonsa liittyviin asioihin.

SPJL:n kyselyyn vastanneista valtaosa oli sitä mieltä, että ICT-ongelmat haittaavat töitä. Tämän tutkimuksen haastatteluissa ei ICT-ongelma terminä tullut esille, mutta yksi haastatelluista kertoi alanvaihtopäätökseen vaikuttaneen poliisin järjestelmien yleisen kankeuden ja vaikeakäyttöisyyden.

Työturvallisuuden koettiin heikentyneen SPJL:n kyselyn vastausten mukaan erityisesti valvontasektorilla. Tällaista kehitystä ei tässä tutkimuksessa voinut tulla ilmi haastateltujen lyhyen virkauran vuoksi. Haastatteluissa kuitenkin kerrottiin valvontasektorin työn olevan raskasta, koska jatkuvasti on oltava valppaana. Työturvallisuus sinänsä ei kuitenkaan noussut esille haastateltujen alanvaihtopäätökseen vaikuttaneena tekijänä.

Työuupumusta kertoi kokeneensa vähintään muutaman kerran vuodessa SPJL:n kyselyyn vastanneista noin 70 %. Tämän tutkimuksen haastatelluista kukaan ei tuonut esille kokeneensa työuupumusta uransa aikana. Kuitenkin monet sellaiset asiat, joiden yli puolet vastaajista koki aiheuttavan merkittävästi tai melko paljon uupumusta SPJL:n kyselyssä, tulivat ilmi myös tämän tutkimuksen haastatteluissa alanvaihdon syinä. Tällaisia asioita olivat kuormittava työ, työmäärä ja liian vähäinen henkilöstömäärä. Ainoa SPJL:n kyselyssä tärkeäksi koettu työuupumusta aiheuttava tekijä, joka ei merkittävässä määrin tullut ilmi tämän tutkimuksen haastatteluissa, oli organisaation ongelmat (johtaminen, työn organisointi). Haastatteluissa mainittiin ainoastaan tyytymättömyydestä työvuorojen järjestelyyn.

Kokonaisuutena arvioiden SPJL:n kyselyn perusteella työviihtyvyyttä heikentävät tekijät ja tämän tutkimuksen perusteella alanvaihdon syyt ovat jokseenkin samoja. Tämä vaikuttaisi viittaavan siihen, että heikko työviihtyvyys poliisissa voi johtaa alanvaihtoon ainakin virkaiältään nuorien poliisien kohdalla. On kuitenkin selvää, että sekä työviihtyvyyteen että alanvaihtoon vaikuttavat myös lukuisat muut tekijät, jotka eivät kummassakaan tutkimuksessa ole tulleet ilmi. Kokonaisuutena arvioiden mielestäni tutkimuksia vertailemalla voidaan tulkita, että poliisialalla työviihtyvyyden ja alanvaihdon välillä on yhteys.

Luvun lähde: Suomen poliisijärjestöjen liitto. (2019). Jäsenkysely; SPJL:n jäsenistä 58 % kertoo työviihtyvyyden heikentyneen – työmäärä kasvaa, henkilöstö vähenee ja väkivalta kentällä lisääntyy. SPJL.

5.3 Tutkimustulokset suhteessa sairaanhoitajien haastattelututkimukseen

Sanna-Kaisa Vuorikallio on pro gradu-tutkielmassaan 2020 tutkinut sairaanhoitajien alanvaihtoa jokseenkin samasta näkökulmasta kuin tämä opinnäytetyö poliisien alanvaihtoa. Verrattaessa Vuorikallion tutkimuksen tuloksia tämän tutkimuksen tuloksiin, tulee kuitenkin huomioida sairaanhoitajan ja poliisin ammattien työnkuvien eroavaisuus, sekä tutkimuksissa haastateltujen eripituiset työkokemukset. Vuorikallio on haastatteluissaan käyttänyt myös apukysymyksiä esimerkiksi johtamisesta.

Seuraavaksi vertailen näiden kahden tutkimuksen tuloksia. Vertailu on toteutettu tarkastelemalla Vuorikallion tutkimusta jokaisen tässä tutkimuksessa ilmenneen alanvaihdon syyn kohdalta ja tuoden esille näitä yhtäläisyyksiä. Seuraavaksi olen vertaillut niiden alanvaihtoon vaikuttaneiden seikkojen merkitystä, jotka ovat ilmenneet vain tässä tutkimuksessa, mutta eivät Vuorikallion sairaanhoitajien alanvaihtoa koskevassa tutkimuksessa. Viimeiseksi olen tehnyt poimintoja Vuorikallion tutkimuksessa ilmenneistä sellaisista sairaanhoitajien alanvaihdon syistä, jotka eivät ole nousseet esiin tässä tutkimuksessa.

Puutteelliset työolot vaikuttivat Vuorikallion tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien alanvaihtoon. Monet asiat, jotka Vuorikallio sisällyttää tutkimuksessaan puutteellisiin työoloihin, tulivat ilmi myös tässä tutkimuksessa. Kiire, liiallinen työmäärä, henkilöstön riittämättömyys ja työilmapiiri ovat asioita, jotka vaikuttivat sekä sairaanhoitajien että poliisien alanvaihtoon.

Työn kuormittavuus jatkuvan kiireen takia vaikutti alanvaihtohalukkuuteen molemmilla aloilla. Kokemuksia siitä, että työtään ei voi tehdä haluamallaan tasolla jatkuvan kiireen ja liian vähäisen henkilöstön vuoksi, kuvailtiin myös kummallakin alalla.

Työajat nousivat esiin kummassakin tutkimuksessa alanvaihdon syinä, vaikkakin hieman eri tavoilla. Vuorikallion tutkimuksen mukaan sairaanhoitajille aiheutui moninaisia vaikeuksia kolmivuorotyöstä, kuten uniongelmia, jatkuvaa väsymystä ja vaikeuksia vapaa-ajan viettoon. Tässä tutkimuksessa poliisien alanvaihtoon työajat vaikuttivat lähinnä kokemuksena siitä, että pitkät työvuorot ja niiden järjestely eivät jätä työpäivään riittävästi vapaa-aikaa.

Työilmapiiri vaikutti alanvaihtoon molemmilla aloilla. Työilmapiirin ongelmat kuitenkin kuvailtiin melko erilaisiksi. Sairaanhoitajat Vuorikallion tutkimuksessa kuvailivat moninaisia ongelmia työilmapiirissä, kuten sijaisten huonoa kohtelua. Sairaanhoitajat kertoivat myös työpaikkakiusaamisesta.

Tässä tutkimuksessa haastatellut poliisit kokivat alanvaihtoon vaikuttaneiden työilmapiirin ongelmienjohtuneen asiakkaiden vähättelystä ja joissakin tapauksissa huonosta suhtautumisesta kokemattomampiin poliiseihin.

Puutteellinen palkitseminen oli yksi Vuorikallion tutkimustulosten yläkohdista. Palkka ilmeni alanvaihtoon vaikuttavana tekijänä molemmissa tutkimuksissa, mutta tässä tutkimuksessa oli kyse lähinnä henkilökohtaisesta elämäntilanteesta. Muuten haastatellut entiset poliisit eivät kokeneet palkan vaikuttaneen alanvaihtoon, toisin kuin sairaanhoitajat, joiden mielestä palkka ei vastannut työn tuomaa vastuuta.

Sairaanhoitajat Vuorikallion tutkimuksen mukaan kokivat, että alalla ei ole palkitsevaa urapolkua. Tässä tutkimuksessa haastatellut kokivat etenemismahdollisuuksia uralla kyllä olevan, mutta niiden hahmottaminen ja saavuttaminen koettiin haastavaksi.

Molemmissa tutkimuksissa kuvailtiin työssä käytettävien tietojärjestelmien olevan huonoja ja haittaavan työntekoa. Tämä koettiin kummallakin alalla niin häiritseväksi, että se osaltaan ajoi pois alalta.

Tekijöitä, jotka haastatellut tässä tutkimuksessa kokivat vaikuttaneen alanvaihtopäätöksiin, mutta jotka Vuorikallion tutkimuksessa eivät tulleet ilmi ainakaan täysin samalla tavalla ovat työnhaun haasteet, kyynistymisen pelko ja sosiaalinen rooli poliisina.

Vaikka kyynisyys on mainittu myös Vuorikallion tutkimuksen haastatteluissa, samalla tavalla ennakkoivaa kyynistymisen välttämistä ei sairaanhoitajien kohdalla tullut ilmi. On mahdotonta sanoa, onko kyseessä vain yksittäisen haastatellun henkilökohtainen kokemus, vai olisiko ilmiö laajemmin havaittavissa. On kuitenkin pidettävä mahdollisena, että kyseessä olisi myös poliisien alanvaihdolle tyypillinen ominaispiirre.

Sosiaalinen rooli poliisina ainakin tällä tavoin muotoiltuna koskettaa vain poliisin työtä. Kokemukset erilaisista sosiaalisista rooleista ja niiden sopivuudesta omaan persoonaan ovat kuitenkin hyvin yksilöllisiä.

Työnhaun haasteet eivät Vuorikallion tutkimuksen haastatteluissa tule esiin samalla tavalla kuin tässä tutkimuksessa. Työnhakuprosessia poliisissa kuvattiinkin tämän tutkimuksen haastatteluissa omituiseksi ja kryptiseksi. Myös työn saaminen haastatellun haluamalta seudulta tuotti haasteita.

Yksi asia, joka Vuorikallion sairaanhoitajien alanvaihtoa käsittelevässä tutkimuksessa ilmeni alanvaihdon syyksi, mutta ei tullut esiin tämän tutkimuksen haastatteluissa, on johtaminen. Yksi viidestä alanvaihdon pääsystä Vuorikallion tutkimuksessa on huono johtaminen. Tässä tutkimuksessa ei kukaan haastatelluista kertonut johtamistoiminnan puutteiden vaikuttaneen alanvaihtopäätökseen.

Luvun lähde: Vuorikallio, S.-K. (2020). Pro gradu -tutkielma, Sairaanhoitajien alanvaihto - mikä siihen johtaa? Haastattelututkimus. Itä-Suomen yliopisto.

6 POHDINTA

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että kokemukset alanvaihdon lopullisen päätöksen syistä ovat jokaisessa tapauksessa hyvin yksilöllisiä. Alanvaihtopäätös vaikuttaa myös yksittäisen henkilön kohdalla koostuvan hyvin monesta erillisestä tekijästä. Tästä syystä on haastavaa määrittellä tarkasti, mitkä asiat ovat tärkeimpiä yleisesti nuorten poliisien alanvaihdolle.

Havaintoni tutkimuksessa viittaavat siihen, että kokonaisuutena poliisien alanvaihto ei välttämättä poikkea merkittävästi muista aloista. Arvelen, että poliisien alanvaihdossa on kuitenkin varmasti joi-takin erityispiirteitä, joiden merkitys alalla korostuu verrattuna muihin ammatteihin.

Edelleen väitän, että vähän aikaa alalla olleiden poliisien alanvaihdossa on erityispiirteitä verrattuna alanvaihtoon yleensä. Loogisella päättelyllä voidaan tämän tutkimuksen perusteella esittää, että tällaisia tekijöitä ovat ainakin poliisityön vastaavuus suhteessa ennako-odotuksiin ja työnhaun haasteet. Molempien tekijöiden merkitys alalta pois työntävänä todennäköisesti korostuu uran alkuvaiheessa. Poliisityön vastaavuus odotuksiin vaikuttaa nähdäkseni erityisesti uran alkuvaiheessa, koska silloin viimeistään käy selväksi mahdollinen odotusten ja todellisuuden ero. Työnhaku vaikuttaa näkemykseni mukaan eniten siinä vaiheessa, kun ensinnäkään ei ole työpaikkaa, ja toisekseen ei ole työkokemusta, jonka turvin hakea töitä.

Koska tässä tutkimuksessa ei ole selvitetty alanvaihtajien määrää, ei taloudellisten vaikutusten arvioiminen ole mahdollista. En myöskään usko, että alanvaihtoa voidaan täysin ehkäistä sen syiden henkilökohtaisesta luonteesta johtuen. Osa alanvaihdon syistä on kuitenkin sellaisia, jotka eivät johdu yksilön henkilökohtaisista ominaisuuksista tai mieltymyksistä taikka hänen elämäntilanteestaan. Kiinnittämällä huomiota näihin asioihin voitaisiin alanvaihtoa pois poliisista mahdollisesti vähentää. Tämä olisi kaikkien osapuolien etu.

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen pieni otanta johtaa väistämättä epätarkkuuksiin tutkimuksessa. Yhdenkin haastateltavan lisääminen tähän tutkimukseen olisi voinut tuoda täysin uudenlaisia tutkimustuloksia tai jopa ristiriitaisia tuloksia muihin haastateltaviin nähden. On siis tärkeää suhtautua tämän tutkimuksen tuloksiin esimerkinomaisina, mahdollisina syinä poliisien alanvaihdolle. On selvää, että tässä tutkimuksessa ilmenneet syyt alanvaihdolle eivät ole ainoat syyt.

Haastateltavien henkilöiden valinta tutkijan omien kontaktien kautta voi vaikuttaa negatiivisesti tutkimuksen objektiivisuuteen. Haastateltavia ei kuitenkaan ole valittu tällä tavoin jonkin tutkimustuloksen suosimiseksi. Haastateltavien valintatavan ainoa tarkoitus oli varmistaa, että mahdollisimman monta erilaista näkemystä alanvaihdosta huomioidaan tutkimuksessa.

Haastattelutilanteessa haastattelija on pyrkinyt olemaan vaikuttamatta haastateltavaan millään tavalla. On kuitenkin selvää, että vastavuoroisessa keskustelussa kahdella ihmisellä on aina vaikutus toisiinsa. Haastateltavan vastauksiin haastattelija on saattanut vaikuttaa ilmentämällä erityistä kiinnostusta joihinkin vastauksiin, vaikka onkin pyrkinyt toimimaan neutraalisti.

6.2 Jatkotutkimusaiheet

Tätä tutkimusta on mahdollista käyttää lähtökohtana jatkotutkimuksille. Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen tekemistä suoraan tämän tutkimuksen tuloksiin perustuen tulee kuitenkin harkita tarkoin. Kuten jo aiemmin mainittu, ei tämä tutkimus luo kattavaa kuvaa kaikista mahdollisista alanvaihdon syistä. Siksi kyselytutkimus tulisi luoda sillä tavoin, että tämän tutkimuksen tulokset eivät rajoita jatkotutkimuksen tuloksia. Tämä on kyselytutkimusta suunniteltaessa hyvin haastavaa.

Laajempi kyselytutkimus alanvaihdon syistä olisi kuitenkin mielenkiintoinen. Kiinnostavaa olisi tutkia, ovatko alanvaihdon syyt todella niin hajanaisia, kuin tämän tutkimuksen perusteella vaikuttaa, vai onko poliisista pois alaa vaihtaneilla joitakin yhdistäviä tekijöitä.

Vertailu poliisien alanvaihdon syistä erilaisilla, esimerkiksi ikään perustuvilla otannan rajauksilla, veisi tutkimusta aiheesta eteenpäin. Olisi myös mielenkiintoista tutkia, miten alanvaihtoa harkitsevien perusteet tulevalle mahdolliselle alanvaihdolle poikkeavat jo päätöksen tehneiden entisten poliisien perusteluista. Lisäksi pidempään poliisina työskennelleiden entisten poliisien alanvaihdon syitä voisi tutkia. Toteutettaessa tutkimus tämän tutkimuksen tavoin olisi tuloksia helppo vertailla keskenään.

LÄHTEET

- Ahola, K.;Tuisku, K.;& Rossi, H. (29. 6 2018). *Duodecim Terveyskirjasto*. Haettu 8. 5 2022 osoitteesta Työuupumus (Burnout): <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>
- Barona. (2022). *Työelämätkimus 2022*. Haettu 30. 08 2022 osoitteesta <https://barona.fi/tyoelaman-tutkimus>
- Eskola, J.;& Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Flinkman, M. (2014). *Väitöskirja: Young registered nurses`intent to leave the profession in Finland- a mixed*. Turku: Turun yliopisto.
- Hirsjärvi, S.;& Hurme, H. (2015). *Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Kuusela, V. (2009). *Artikkeli: Otantamenetelmä on surveytutkimuksen kulmakivi. Hyvinvointikatsaus 4/2009*. Tilastokeskus. Noudettu osoitteesta https://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-12-14_003.html?s=0
- Mäkikangas, A.;Mauno, S.;& Feldt, T. (2017). *Tykkää työstä, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Nissinen, L. (2008). *Auttamisen rajoilla, Myötätuntouupumuksen synty ja ehkäisy*. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Rantaeskola, S.;Hyyti, J.;Kauppila, J.;& Koskelainen, M. (2014). *Haastavat asiakastilanteet - väkivalta työssä*. Alma Talent.
- Ruusuvuori, J.;Tiittula, L.;& Aaltonen, T. (2005). *Haastattelu : tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Vastapaino.
- Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra. (2017). *Työelämän tutkimus*. Noudettu osoitteesta https://www.sitra.fi/app/uploads/2017/05/Sitra-Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n-tutkimus-2017-FINAL_sitrafi_PDF.pdf

Suomen poliisijärjestöjen liitto. (2019). *Jäsenkysely; SPJL:n jäsenistä 58 % kertoo työviihtyvyyden heikentyneen – työmäärä kasvaa, henkilöstö vähenee ja väkivalta kentällä lisääntyy*. SPJL. Noudettu osoitteesta https://www.spjl.fi/liitto/me_olemme/jasenkysely_2019/jasenkyselyn_julkistustilaisuuden_materiaalit_26.2.2020.4695.news

Tuomi, J.;& Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos. (2022). *Työhyvinvointi ja työkyky - Stressi ja työuupumus*. Haettu 02. 09 2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Vuorikallio, S.-K. (2020). *Pro gradu -tutkielma, Sairaanhoidajien alanvaihto - mikä siihen johtaa? Haastattelututkimus*. Itä-Suomen yliopisto.

LIITE 1

Teemahaastattelun aikana keskustellut kysymykset:

Taustatiedot:

1. Miksi hakeuduit poliisiuralle?
2. Kauanko työskentelit poliisissa?
3. Millainen oli urapolkusi poliisissa?
4. Millainen työurasi oli ennen poliisiorganisaatiota?
5. Millainen työurasi on ollut poliisin työn jälkeen?

Alanvaihto:

6. Millaiset asiat tai kokemukset vaikuttivat haluusi vaihtaa pois poliisin ammatista?
7. Kauanko harkitsit alanvaihtoa, ja miten päätös kehittyi tuona aikana?
8. Vaikuttiko jokin yksittäinen tapahtuma erityisesti päätökseesi vaihtaa alaa?
9. Oliko alanvaihto itsellesi oikea päätös, ja miksi?
10. Mitkä asiat olisivat saaneet sinut jäämään poliisialalle?
11. Vaikuttiko jokin seuraavista asioista jollain tavalla päätökseesi vaihtaa alaa?
 - a. Vuorotyön aiheuttamat ongelmat
 - b. Palkkaus
 - c. Etenemismahdollisuudet uralla
 - d. Työhyvinvointi
 - e. Työn vastaavuus odotuksiin

LIITE 2

Tekstiviesti, jolla haastateltuja lähestyttiin.

Hei,

Suoritan AMK-tutkintoa Poliisiammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyöni aihe on Poliisiammattikorkeakoulusta valmistuneiden alanvaihdon syyt. Tutkin siis sitä, mistä eri syistä verrattain vähän aikaa alalla olleet haluavat vaihtaa muuhun työhön.

Tutkimuksen suoritan haastattelemalla muutamaa henkilöä heidän kokemuksistaan. Haastattelun on tarkoitus olla melko vapaamuotoinen ja se on suunniteltu kestämään korkeintaan noin tunnin.

Sain vinkin [henkilön nimi], että sinua voisi mahdollisesti haastatella aiheeseen liittyen. Käytännön järjestelyt haastatteluun liittyen voimme sopia joko etäyhteydellä tai miten sinulle parhaiten sopii.

Haastattelun tuloksia julkaistaan haastateltavan anonymiteetti säilyttäen, eli niin, että julkisesta aiheesta ei ole tulkittavissa kuka haastateltu henkilö on.

terv. Veikko Tammisalo