

Naiset poliisin johtotehtävissä

Kokemuksia etenemisestä, johtajuudesta ja tasa-arvosta

Kaisa-Mari Konu

6/2022

ESIPUHE

Tämän opinnäytetyön tekeminen oli henkilökohtaisesti hyvin opettavainen ja mieltä avartava kokemus. Tämä oli mahdollisuus syventyä poliisiorganisaation kulttuuriin ja sen muutoksiin vuosien saatossa ja toivon, että se tarjoaa lukijalleen yhtä paljon ajatuksia, kuin sen tekeminenkin.

Haluan kiittää saamastani tuesta ja avusta työn ohjaajia Julie Silkiä ja Jari Ylistä.

Erityiskiitos seitsemälle haastatteluun osallistuneelle naispoliisille, jotka järjestivät aikansa tätä opinnäytetyötä varten. Keskustelut kanssanne olivat ennen kaikkea erittäin vaikuttavia ja inspiroivia.

Helsingissä 12.6.2022

Kaisa-Mari Konu

TIIVISTELMÄ

Kaisa-Mari Konu: Naiset poliisin johtotehtävissä

Opinnäytetyön muoto: *Tutkimuksellinen*

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaajat: Julie Silk & Jari Ylinen

Tutkinto: Poliisi (AMK)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää päällystötasolla työskentelevien tai päällystökursia vielä suorittavien naispoliisien kokemuksia etenemiseen, esihenkilötyöhön sekä tasa-arvoon liittyen poliisiorganisaatiossa. Työ toteutetaan kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Tutkimusmetodina käytetään teemahaastattelua. Haastatteluryhmä koostuu yhteensä seitsemästä päällystökurssin käyneestä tai sitä opinnäytetyön tekohetkellä suorittavasta naispoliisista.

Tulosten perusteella haastatteluun osallistuneet naispoliisit eivät koe sukupuolensa vaikuttaneen etenemiseen poliisiorganisaatiossa. Tukea etenemisessä on saatu omilta esihenkilöiltä sekä työyhteisöltä. Laitoskohtaisia eroja kuitenkin katsotaan löytyvän esimerkiksi naisten sijoittumisessa valvonta- ja hälytyssektorin päällystötasolla.

Maskuliinisella kulttuurilla koetaan jonkin verran olevan vaikutusta poliisiorganisaatiossa työskenteelyyn, mutta organisaatio on ottanut edistysaskeleita tasa-arvon ja ajatusmallien suhteen ja asioiden katsotaan menneen parempaan suuntaan viimeisen kymmenen vuoden aikana.

Päällystötason tehtävät koetaan mielekkäänä, mutta vaativina. Viitteitä poliisiorganisaatiolle yleisesti liitetystä autoritäärisestä johtamismallista haastateltavien kohdalla ei tule esille, vaan päinvastoin oma johtamistyyli on poikkeuksetta avoin, vaativa, ja henkilöstöä osallistava.

Tasa-arvopuheen määrää sukupuolten välillä pidetään organisaatiossa riittävällä tasolla. Ajatus yhdenvertaisuuden korostamisesta ja vahvistamisesta nousee esille, koska sukupuolten välisen tasa-arvon koetaan parantuneen viimeisen vuosikymmenen aikana ja ennen kaikkea toiminnassa halutaan korostaa tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua kaikkien organisaatiossa työskentelevien henkilöiden kesken. Ajatuksena on, että kehittääkseen poliisin toimintaa, organisaatio tarvitsee diversiteettiä myös johtoportaan.

Sivumäärä: 50 sivua

Tarkastuskuukausi ja vuosi: kesäkuu 2022

Avainsanat: johtajuus, eteneminen, tasa-arvo, sukupuoli, päällystö

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 TYÖN TAVOITTEET	4
2.1 Tutkimuksen tarkoitus	4
2.2 Aiemmat tutkimukset aiheesta	5
2.3 Keskeiset tutkimuskysymykset.....	6
3 POLIISIN PÄÄLLYSTÖ	7
3.1 Matkalla päällystöön	7
3.2 Päällystön tehtävät	7
4 NAISET POLIISIN PALVELUKSESSA	9
4.1 Siveysvahdista poliisiksi.....	9
4.2 Naispoliisit tänä päivänä	10
4.3 Naisten määrä johtotehtävissä.....	12
5 ONKO OLEMASSA VAIN JOHTAJIA.....	14
5.1 Erilaiset toimintamallit	14
5.2 Eteneminen	15
6 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS.....	18
6.1 Tasa-arvo poliisissa	19
6.2 Tasa-arvosuunnitelma	21
7 TUTKIMUSMENETELMÄT	25
7.1 Tutkimuksen kulku ja luotettavuus	26
7.2 Haastateltavien valinta.....	28
8 TULOKSET.....	30
8.1 Uralla eteneminen.....	30
8.2 Esihenkilötyö	33
8.3 Kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	35
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	38
LÄHTEET	42
LIITE 1: Saatekirje	46
LIITE 2: haastattelukysymykset.....	47

1 JOHDANTO

Eräänä talvisena iltapäivänä olin Teams-tapaamisessa tutoropettajani kanssa. Maritta kyseli tulevaisuuden suunnitelmiani ja tavoitteittani poliisin ammatissa. Vastaus tuli minulta miltei välittömästi; aion työskennellä hetken miehistötasolla kartuttaen työkokemusta, jonka jälkeen tähtään alipäällystö- ja päällystötehtäviin edeten uralla eteenpäin. Olen taustaltani liikkeenjohdon restonomi eli opiskellut aiemmassa opinahjossani johtamista ja työskennellyt lähihistoriassani hotellimaailmassa esihenkilötehtävissä, joten jatkumo myös poliisin uralla tuntuu sillä saralla luonnolliselta.

Keskustelun aikana kävi ilmi, että naispoliisien kasvavasta määrästä huolimatta, mitä korkeammalle poliisiorganisaation hierarkiassa mennään, verrannollisesti pienenee myös naisten osuus. (Tilastoa naisten määrästä päällystöviroissa luvussa 4). Tämä ajatus herätti mielenkiintoni, miksi näin on? Mieleeni tuli vaihtoehtoja, olisiko syy kenties maskuliinisessa kulttuurissa, kokevatko naiset etenemisen organisaation johtotehtävin haastavaksi? Vai päteekö myös poliisin ammattiin tv-kokki Kari Aihisen mielipide Ylen Puoli seitsemän ohjelmassa (2017) naishuippukokkien vähäisestä määrästä ravintolamaailman keittiöpäälliköiden keskuudessa *"Siinä tulee mukaan fysiikan lait. Mimmi synnyttää ja on kotona 1–2 vuotta."*

Aineistoa selatessani törmäsin poliisitarkastaja Niina Koiviston Keskuskauppakamarin haastatteluun vuodelta 2017. Koivisto on työskennellyt useissa poliisin päällystötehtävissä. Hän totesi haastattelussa, että on kokenut sukupuolen ja ikänsä vuoksi vähättelyä. Hän valmistui poliisiksi hyvin nuorella iällä ja sanoi, että 30-vuotiaaksi saakka naista pidetään liian nuorena ja samaan aikaan saman ikäisiä miehiä harkitaan johtotehtäviin vähemmällä kielitaidolla ja meriiteillä. Hän nosti haastattelussa tabuna pöydälle sukupuolten väliset rakenteelliset esteet. Hän pitää tärkeänä esihenkilöiden tuen ja kannustuksen työrullalla etenemisessä. (Keskuskauppakamari 2017.)

Kävin vapaata keskustelua aiheesta pitkään virassa olleen naispuolisen konstaapelin kanssa, ja puhe kääntyi hänen etenemishaaveisiinsa. Virkaikää hänellä on noin 18 vuotta. Hän totesi, että ei koe erityistä paloa päällystötehtäviin, vaan on erittäin tyytyväinen työnkuvaansa miehistötasolla.

Minua alkoi todella kiinnostaa näiden asioiden pohjalta, miten itse päällystössä työskentelevät naiset ovat kokeneet etenemisen poliisiorganisaatiossa ja kuinka matka päällystötasolle on edennyt. Päätin lähteä hakemaan vastauksia sieltä, mistä ne parhaiten löytyvät; organisaation johtotehtävissä työskenteleviltä naisilta itseltään.

Naisten vähäisestä määrästä päällystötasolla huolimatta, on naisten osuus vuosien saatossa kuitenkin ollut nousujohteinen, kuten myöhemmin oppinnytetyössä käy ilmi. Olen itse opiskellut hotelli- ja

ravintolamaailman johtamista 10 vuotta sitten, jolloin perehdyttiin erilaisiin johtamistyyliin ja niiden muutoksiin. Maskuliinisuus ja autoritäärisyys kulkevat usein yhdessä ja tämän vuoksi halusin selvittää, millaisia johtamisideologioita päällystössä olevien naisten toiminnasta löytyy ja kulkevatko ne esimerkiksi linjassa perinteikkään autoritäärisyyden kanssa vai uudistavan muutosjohtamisen kanssa. Luvussa 5 käydään läpi eri johtamismalleja sukupuolten näkökulmasta ja pohdinnan aiheena on, onko nykyhetkessä enää olemassa nais- ja miesjohtajille ominaisia piirteitä vai tulisiko puhua vain johtajista.

Naisten määrä johtoasemissa on otettu esille myös Poliisihallituksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, jota käsitellään perusteellisemmin luvussa 6. Suunnitelmassa on huomioitu naisten alhaisempi määrä esihenkilöasemissa ja yhtenä suunnitelman tavoitteena on naisten määrän lisääminen johtotehtävissä. Jokainen poliisilaitos muodostaa omat toimenpiteensä ja tavoitteensa näiden Poliisihallituksen tavoitteiden pohjalta. Käytännön esimerkkinä käytetään Helsingin poliisilaitoksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa yksittäisen laitoksen asettamista toimenpiteistä.

Työn teoriaosuudessa aiheita tullaan käsittelemään kolmen kantavan pääteeman kautta, joita ovat eteneminen, johtajuus ja tasa-arvo. Työn teoriaosuus lähtee liikkeelle avaamalla työn yhtä oleellista aihetta eli poliisin päällystöstä ja sen tehtäväkenttää. Työ jatkuu lyhyestä katsauksesta naispoliisien historiasta nykypäivää. Johtajuutta, sen teoriaa sekä sukupuolien tapoja johtaa tarkastellaan tämän jälkeen päättäen teoriakatsaus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osuuteen. Teoriaosuuden päätteeksi esitellään haastatteluista saadut tulokset päättäen tuloksien johtopäätöksiin ja aiheiden pohdintaan. Haastatteluista saatuja tuloksia tullaan käsittelemään niin ikään kappaleen alussa mainittujen kolmen pääteeman kautta.

2 TYÖN TAVOITTEET

2.1 Tutkimuksen tarkoitus

Poliisin tehtäviin kuuluvat yleisen järjestyksen ja turvallisuuden turvaaminen sekä rikosten ennalta estäminen. Poliisia voisi näin ollen ajatella tosielämän supersankariammattina, joka taistelee yhteiskunnan rikollisuutta ja pahuutta vastaan. Minkälaisia kuvitteellisia supersankareita universumi meille tarjoaa? Laittaessa hakukoneeseen sanan supersankari ensimmäiset haun tulokset muutamia mainitakseen ovat **Superman**, **Batman**, **Spiderman** ja **Ironman**. Listaa voisi jatkaa loputtomiin, mutta yksi huomionarvoinen seikka on selvä; nämä fyysisesti vahvat ja usein miten voimakkein yhteiskuntaa suojelevat fiktiiviset hahmot ovat miehiä. Yhdistääkö myös maskuliinisuuden kulttuuri poliisia ja supersankarimaailmaa?

Esimerkiksi Eskola (2007, 17) tuo esille Robert Reinerin brittiläisen tutkimuksen poliisikulttuurista. Reinerin mukaan yksi poliisikulttuurin keskinäisimmistä piirteistä on miehisyyden korostaminen.

Itse poliisiorganisaation voidaan ajatella olevan maskuliininen kahdella tapaa. Ensinnäkin esille nousee ammatin miesvaltaisuus ja toisaalta ammatissa näkyy maskuliinisuuden vaatimus. (N. Pihlajikko 2001, 23.)

Näihin johtopäätöksiin katsottuna poliisin kulttuuriajatuksen vastakohtana voidaan katsoa esimerkiksi hoitotyö, jossa korostuvat empaattisuus, hoiva ja miellyttävyys. Naisten määrä esimerkiksi sairaanhoidajan ammatissa on huomattavasti ylivoimainen verrattuna miesten määrään ja alan katsotaan olevan näistä syistä naisvaltainen.

Poliisiin liitetyimpiä piirteitä on kautta aikain katsottu maskuliinisuus, fyysisyys ja auktoriteetti, mitkä juontavat juurensa ammatin luonteeseen ja arvoihin kuten voimankäyttöön ja yhteiskuntajärjestyksen turvaamiseen. Tästä hyvänä konkreettisena esimerkkinä käy iäkkäämmän henkilön X kommentti hänen kuullessaan opinnäytetyön tekijän uuden urapolkuvalinnan:

"Ethän sinä edes näytä poliisilta, kun olet noin pieni. Olet aivan liian kiltin näköinenkin!"

Aikaa on ehtinyt kulua kuitenkin jo tovi niin Eskolan viittaamista (2007) sekä Pihlajikon (2001) kirjoittamista poliisikulttuurin ja sen maskuliinisuuden määritelmistä. Yhteiskunnan kehittyessä ja ajatusmallien edetessä neutraalimpaan suuntaan tämä ajatus miesten ja naisten ammattien väliin kaivetusta kuilusta alkaa hiljalleen hävitä ja sukupuolijakaumat ammattiryhmien sisällä tasoittua enemmän ja enemmän vastaamaan yhteiskunnan sukupuolirakennetta.

Huotarin (2018, 93) mukaan asiat ja näkökulmat ovat muutoksessa myös poliisissa, mutta muutokset tulevat hiljalleen. Poliisia instituutiona voidaan pitää hyvin konservatiivisena ja puolisoitilaallisena. Voidaan puhua jopa muutosvastaisuudesta. Tähän kuuluu esimerkiksi skeptisyys muutoksiin kuten naisten rooliin ja heidän osallistumisestaan perinteisesti miehille raamitettuun työnkuvaan. Tällainen ajattelutapa kiinnittyy perinteiseen ajattelumalliin poliisityön luonteesta ja vaatimuksista. Ammattina poliisia pidetään maskuliinisuuden ja ammattiharjoittajan ideaalityyppinä. Tämän käsityksen muokkautumiseen vaikuttavat myös populaarikulttuuri ja media.

Useat mies- ja naispoliisit ja kansalaiset mukaan lukien jakavat näkemyksen, jonka mukaan kysymys ei niinkään ole sukupuolesta vaan yksinomaan itse poliisintyöstä ja sen luoneesta. Media osaltaan pitää yllä esimerkiksi TV-sarjojen kautta kokemuksia ja käsityksiä poliisintyössä eteen tulevista tilanteista maskuliinista tulkintaa. (V. Huotari 2019, 29.)

Mediakulttuurin osalta on kuitenkin huomioitava, että esimerkiksi suomalainen TV-teollisuus on nostanut myös yksittäisiä fiktiivisiä vahvoja naispoliiseja parrasvaloihin kuten Maria Kallio, Sofia Karppi sekä Nina Kautsalo (TV-sarja Ivalo). Lahjakkaat naiskonstaapelit ovat kuitenkin suomalaisessa TV-teollisuudessa lukumäärältään altavastaaajina verrattuna miesten määrään. Esimerkiksi Iso-Britannian viihdeteollisuudessa rikoksia ratkovia naisetsiviä on huomattavasti enemmän.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä neutraalikatsaus, miten naispoliisit ovat kokeneet etenemisen maskuliinisessa linjaorganisaatiossa ja kartoittaa tasa-arvon toteutumisen kokemuksia etenemiseen liittyen. Kuten myöhemmin teoriaosuudessa tulee ilmi, että naisena voi olla hankaluuksia asettua johtotehtäviin miesvaltaisella alalla. Työn tarkoituksena on selvittää yksilöiden kokemusten kautta, toteutuuko ilmiö myös poliisiorganisaatiossa. Aihe on rajattu koskemaan vain poliisitaustaisia päällystökoulutuksen suorittaneita tai sitä suorittavia naisia aiheen laajuuden vuoksi.

2.2 Aiemmat tutkimukset aiheesta

Naisten ja miesten tasa-arvoa ja sen toteutumista on tutkittu organisaation sisällä useamman tutkimuksen verran. Esimerkiksi Vesa Huotari (2019) toteutti poliisin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2017–2019 pohjalta henkilöstöpoliittisen tasa-arvotutkimuksen, jossa tutkittiin naisten ja miesten välistä tasa-arvoa poliisissa useasta eri näkökulmasta. Huotarin tutkimuksen tuloksia tullaan tässä työssä tarkastelemaan enemmän luvussa 6.1.

Minna Vuori (2014) on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan, miksi naisia ei ole hakeutunut tai päässyt poliisiorganisaation ylimpiin virkoihin sukupuolten eriarvoisuutta tukevien teorioiden kautta. Vuori oli ottanut tutkimukseen mukaan molempien sukupuolien kokemukset etenemisestä ja tasa-arvosta. Tutkimuksen tuloksena oli, että naiset kokevat samoin saadun tuen urakehityksen suhteen kuten mieskollegansa.

Myös Kaisa Eskola (2007) on tehnyt tutkimuksen, jossa aiheena oli naispoliisien etenemismahdollisuuksiin yhteydessä olevat tekijät. Tutkimuksessa tarkastellaan tarkemmin esimerkiksi naisten aino-kaisuuden kokemuksia ja sen vaikutuksia maskuliinisessa ympäristössä. Tämä tutkimus myös suori-tettiin molemmille sukupuolille. Eskolan lopputulema oli, että naisten tukeminen etenemisessä niin esihenkilö- kuin kollegiaalisella tasolla koettiin tärkeiksi vaikuttajiksi.

Kaikkien kolmen tässäkin opinnäytetyössä lähdeaineistona käytetyn tutkimusten aineisto on peräisin kyselytutkimusmateriaalista. Tämän vuoksi tämä opinnäytetyö on tehty laadullisella menetelmällä käyttäen teemahaastattelua. Lisää valitusta tutkimusmenetelmästä luvussa 7.

2.3 Keskeiset tutkimuskysymykset

Tutkittava asia saa alkunsa usein ideasta, jota halutaan tutkia. Ideat voivat syntyä ympärillä tapahtu-vien havaintojen sekä niistä heräävien kysymysten perusteella. Tutkimusidean pohjalta hahmotellaan siihen sopivia kysymyksiä, joihin halutaan vastaus tutkimuksen avulla. Kysymyksiä tulee olla selkeitä ja tarkkoja. Tutkimuskysymyksiä määrittää työn aineisto ja niiden tulee olla linjassa toistensa kanssa, koska aineiston tehtävä on vastata tutkimuskysymykseen. (L. Näpärä 2017.)

Aineistoa opinnäytetyötä varten hankittiin kirjallisuudesta, artikkeleista sekä internet-julkaisuista suo-malaisista ja kansainvälisistä lähteistä. Kantava teema lähdeaineistosta oli tasa-arvo, esihenkilötyö sekä poliisiorganisaatio. Tämän opinnäytetyön lähdeaineistoa mukailten tutkimuskysymykset jaettiin kolmeen eri kategoriaan liittyen uralla etenemiseen, päällystötasolla työskentelyn kokemuksiin ja joh-tamiseen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemiseen poliisiorganisaatiossa.

Tämän työn keskeisiä tutkimuskysymyksiä ovat:

- Miten haastateltavat kokevat etenemisen maskuliiniseksi mielletyllä alalla.
- Mitkä asiat ovat vaikuttaneet haastateltavien urakehitykseen.
- Ovatko haastateltavat kokeneet sukupuolen vaikuttaneen etenemiseen.
- Millaisena johtajana haastateltavat näkevät itsensä.
- Miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden on koettu toteutuneen poliisiorganisaatiossa.

3 POLIISIN PÄÄLLYSTÖ

Poliisiorganisaatio jakautuu poliisimiesten kesken miehistöön, alipäällystöön ja päällystöön. Tässä kappaleessa tullaan tarkastelemaan tarkemmin päällystökurssia sekä päällystövirkoja ja niihin kuuluvia työtehtäviä.

3.1 Matkalla päällystöön

Poliisikoulutuksen kokonaisvaltainen tutkintojärjestelmän uudistaminen tapahtui 1.1.2014, jolloin laki Poliisiammattikorkeakoulusta (1146/2013) astui voimaan. Tämä tarkoitti poliisikoulutuksen kokonaisvaltaista uudistusta ja poliisin peruskoulutus muuttui ammattikorkeakoulutasoiseksi. Lain vaikutukset ovat yltäneet myös poliisien jatkokouluttautumiseen. Päällystövirkoihin astuminen on vaatinut uudistuksesta saakka poliisialan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. (Polamk.fi 2013.)

Käytännössä tämä tarkoitti entisen poliisin päällystökoulutuksen korvaamista uudella 120 opintopisteen laajuisella esihenkilötoiminnan ja johtamisen ylemmällä ammattikorkeakoulututkinnolla. (Sisäasiainministeriö, 106.)

Laki Poliisiammattikorkeakoulusta (1164/2013) määrittelee vaatimukset ylempään ammattikorkeakoulututkintoon. Kyseisen lain 4 luvun 23 §:n mukaan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon voidaan valita opiskelijaksi henkilö, joka on suorittanut soveltuvan ammattikorkeakoulututkinnon ja hänellä on vähintään kolmen vuoden työkokemus asianomaiselta alalta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Käytännössä tämä tarkoittaa vaatimusta esimerkiksi poliisi (AMK) tutkinnon suorittamisesta sekä kolmen vuoden työkokemusta poliisiorganisaatiossa.

Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittuaan henkilö voi työskennellä poliisin päällystötehtävissä kuten komisariona tai ylikomisariona. Opintojen keskiössä ovat johtamistaidot, rikostorjunta ja tutkinnanjohtaminen sekä valvonta- ja hälytystoiminnan johtaminen. (Polamk.fi 2020.)

3.2 Päällystön tehtävät

Operatiivisella päällystötasolla perustehtäviin kuuluvat rikostorjunnassa tutkinnanjohtajan tehtävät, valvonta- ja hälytystoimintasektorilla kenttäkomisarion tehtävät, liikennesektorilla liikennekomisarion tehtävät ja lupasektorilla lupakomisarion tehtävät. Näiden komisarioiden esihenkilöitä ovat yksikön toiminnoista riippuen toiminnon- tai sektorinjohtajat eli ylikomisariot tai rikosylikomisariot. (J. Katila 2021, 24.)

Valvonnan- ja hälytystoiminnan kenttäkomisariolle kuuluu erilaisia vastuualueita. Näitä ovat esimerkiksi voimankäytön-, koiratoiminnan tai poliisivankilan päällystövastuu. Lisäksi useat kenttäkomisariat toimivat yleisjohtajan tehtävissä tilanne- ja johtokeskuksissa eli he vastaavat työvuoronsa aikana operatiivisesta poliisitoiminnasta omalla alueellaan toimien näin kaikkien alueella työskentelevien poliisimiesten esihenkilönä. (Valtioneuvoston asetus poliisista 1080/2013.)

Rikostorjuntasektorilla rikoskomisario toimii joko yhden tai useamman tutkintaryhmän tutkinnanjohtajana. Tutkinnanjohtajan työnkuvaan kuuluu tutkintatoimien johtaminen ja niistä vastaaminen niin, että kaikki tutkintatoimenpiteet suoritetaan ajallaan ja laadukkaasti. Tämän lisäksi tutkinnanjohtaja vastaa esitutkinnan aikana tapahtuvasta tiedottamisesta sekä toimii yhteistyössä syyttäjien kanssa. (J. Katila 2021, 24.)

Päällystölle kuuluvat myös henkilöstöhallinnolliset tehtävät ja vastuut kuten yksikön ryhmänjohtajien kanssa käytävät tavoite- ja kehityskeskustelut sekä laillisuusvalvonta ja työnantajan edustajana toiminen alipäällystään ja miehistöön nähden. (Emt.)

Vuonna 2022 poliisipäällystön (päällikkö- ja päällystätehtävät) osuus koko poliisihallinnosta on noin 761 henkilöä. Naisten osuus päällystöstä on noin 15 %.

4 NAISET POLIISIN PALVELUKSESSA

Naispoliisien matka poliisiorganisaatiossa on ollut mielenkiintoinen ja paljon muutoksia on tapahtunut vuosien saatossa niin asenteiden kuin työnkuvan suhteen. Tässä kappaleessa käsitellään ensin naisten historiaa poliisiorganisaatiossa siirtyen nykypäivään ja naisten määriin organisaation päällystötasolla.

4.1 Siveysvahdista poliisiksi

Naispoliisitoiminta sai alkunsa jo 1900-luvun alussa. Tuolloin naiset toimivat poliisin palveluksessa pääosin huolehtimalla lapsista sekä huonoille teille joutuneista naisista porttoloiden sulkujen jälkeen. Voisi sanoa, että työnkuva oli lähempänä sosiaalityöntekijän kuin poliisin työtä. Naispoliisikursseja järjestettiin satunnaisesti ja naispoliisien määrä, palkkaus sekä etenemismahdollisuudet olivat hyvin vähäisiä. (Poliisimuseo 2020.)

Kautto (2017) kirjoitti poliisinaisten historiaa käsittelevässä artikkelissaan, että ajatus naispoliiseista tuohon aikaan herätti myös lehdistön huomion. Tätä pidettiin lähinnä huvittavana mielikuvana, koska yleisajatuksena poliisithan olivat raavaita miehiä. Tämän vuoksi kansalaisten mielikuvitus väritti naispoliisit usein sukupuolettomiksi hahmoiksi, jotka Justiina Puupään tavoin heiluttelevat poliisipamppua humalaisten kauhuksi kaduilla. Ainakin näin seuraava lainaus lehtitoimittajan kirjoitelmasta Jyväskylässä työskentelevästä naispoliisia antaa ymmärtää:

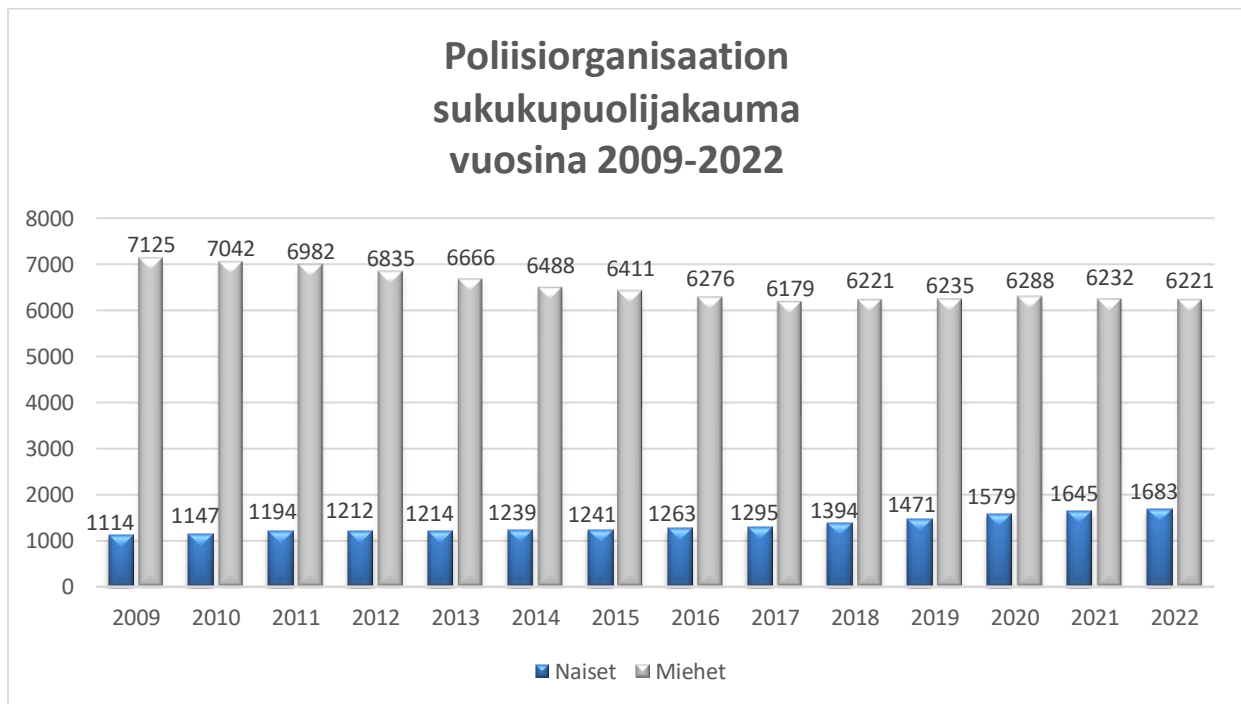
“Niinpä hämmästyimmekin, kun poliisilaitoksella seisoimme edessämme siviilipukuun puettu hymyilevä nainen, jolla oli jopa – naisellisuuden huippu – korvarenkaat korvissa.”

Naisten asema poliisissa nostettiin tasa-arvokysymykseksi 1970-luvulla. Aiemmasta poiketen naisille ei enää järjestetty erillistä kurssia, vaan naiset ja miehet kävivät ammattiin saman koulutuksen. Tämän koulutusmuutoksen myötä naisille samalla avautuivat lähes kaikki poliisin tehtävät. (Poliisimuseo 2020.)

Suomen ensimmäinen naispoliisipäällikkö Camilla Hägglund astui virkaan vuonna 2007. Hän toimi Ahvenanmaan poliisilaitoksen poliisipäällikkönä vuosina 2007–2012. (Turun Sanomat 2007.)

4.2 Naispoliisit tänä päivänä

Alla olevasta kuvioista 1 voi tarkastella poliisiorganisaation sukupuolirakennetta ja sen kehitystä vuosina 2009–2022. Luvuissa on huomioitu koko organisaation henkilöstö. Naisten määrä organisaatiossa on ollut vuosien saatossa nousujohteinen, mutta ammatin miesvaltaisuus on edelleen huomattava verrattuna naisten osuuteen, joka on noin 21 % koko henkilöstöstä.



Kuvio 1. Lähde Poliisihallitus.

Naispoliisien määrään Suomessa on otettu kantaa Euroopan neuvoston GREVIO-tarkastusryhmässä. Komitea nostaa raportissaan esille tarpeen rekrytoida enemmän naisia poliisiin, koska useimmiten naispuolinen uhri haluaa kohdata mieluiten naispoliisin. Nykyistä naispoliisien määrää ei katsota riittäväksi verrattuna naisiin kohdistuneiden rikosten erityisesti seksuaalirikosten määrään Suomessa. (Committee of the Parties 2020, 4. Kirjoittajan käänös)

Kansainvälisesti katsottuna naispoliisien määrä vaihtelee esimerkiksi Euroopan ja Yhdysvaltojen välillä. Euroopan Unionin jäsenvaltioissa naispoliiseja on keskimääräisesti laskettu olleen 17,4 % vuosina 2017–2019. Eniten naispoliiseja oli Liettuassa (39,3 %), Virossa (35,5 %) ja Ruotsissa (32,6 %). Miltei kaikissa EU-maissa naisten määrä poliisissa on ollut nousujohteista. (Eurostat 2021. Kirjoittajan käänös.).

Vuoden 2018 tilaston mukaan norjalaisesta poliisiorganisaatiosta 31 % oli naisia ja luvun katsotaan nousseen, koska samaisesta vuodesta eteenpäin naispoliisiopiskelijoiden osuus poliisikokelaista on ollut miltei 50 %. (A. Alecu & S. Fekjær, 2020, 3. Kirjoittajan käännös.)

Verrattuna muuhun Eurooppaan Suomi tulee jonkin verran kärkimaista jäljessä. Toisin taas Yhdysvalloissa naisten määrä organisaatiossa on viimeisen 20 vuoden aikana ollut noin 12 %. Syynä alhaiselle luvulle on pidetty esimerkiksi ammattiin leimattua maskuliinista kulttuuria ja ennakkoluuloisia asenteita naispoliiseja kohtaan. (I. Roman 2020, Police Chief Magazine. Kirjoittajan käännös.)



Kuvio 2. Lähde Poliisiammattikorkeakoulu

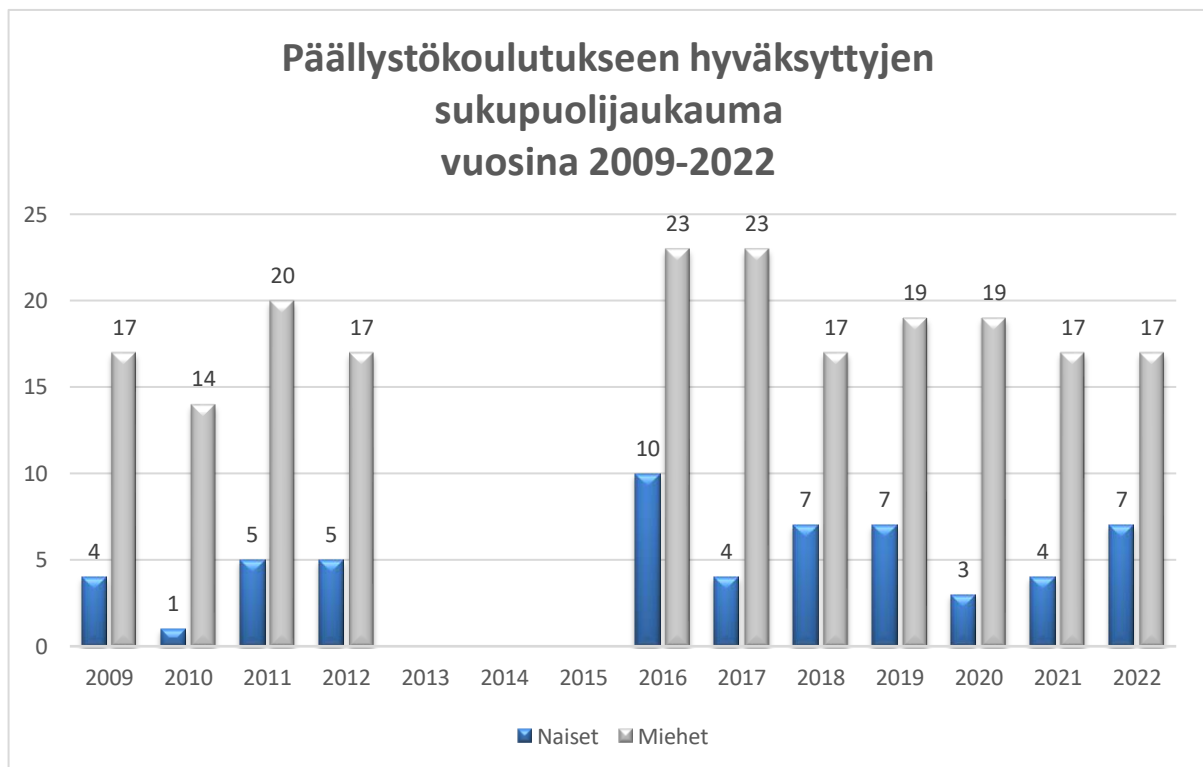
Vielä 1970-luvulla suomalaisen poliisikoulutukseen hakijoista noin neljännes oli naisia ja poliisikokelaiksi heistä tuli valituksi alle viisi prosenttia. Olemme päässeet tilanteeseen, jossa naisten osuus poliisiopiskelijoista alkaa pikkuhiljaa lähenemään naisten osuutta koko väestöstä. (V. Huotari 2019,19.) Tilastokeskuksen (2021) mukaan naisten osuus Suomen koko väestörakenteessa oli vuonna 2021 noin 50,5 %.

Yllä olevasta kuviosta (kuvio 2) ja on nähtävissä muutokset sukupuolirakenteessa poliisikoulun ja poliisin AMK-tutkinnon suorittaneiden keskuudessa. Ennakkoajatuksena oli, että ensimmäiset poliisin AMK-tutkinnon suorittaneet olisivat valmistuneet vuoden 2017 keväällä, mutta nopeimmat valmistuivat jo loppuvuonna 2016 (V. Muttilainen 2018, 30). Tämä selittää vuoden 2016 lukuja. Valmistuneiden

naisten osuus tulee nousemaan, koska koulun aloittaneita naiskokelaiden määrä on kasvussa. Esimerkiksi maaliskuussa vuonna 2019 Poliisiammattikorkeakoulun aloittaneista 48 % oli naisia (A. Martikainen, 2019). Tämä kasvu tuonee muutoksia myös suomalaiseen poliisiorganisaatorakenteseen kokonaisvaltaisesti tulevien vuosien aikana.

Poliisiammattikorkeakoulussa muutos naiskokelaiden määrässä on huomattava verraten esimerkiksi 2000-luvun alkupuolelle, jolloin aloittavien naisopiskelijoiden osuus oli noin 19 %. Koulun entinen rehtori Kimmo Himberg kertoi Ylen haastattelussa (2019), että Poliisiammattikorkeakoulu ei ole pyrkinyt tarkoituksenmukaisesti markkinoimaan opintoja vain naisille. Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijarekrytinnissa korostetaan tasa-arvoa ja opintojen markkinointia ei kohdenneta vain tiettyyn ryhmään. (A. Martikainen, 2019.)

4.3 Naisten määrä johtotehtävissä



Kuvio 3. Lähde Poliisiammattikorkeakoulu.

Yllä olevassa kuviossa (kuvio 3) on nähtävissä päällystökurssille hyväksytyjen henkilöiden sukupuolijakauma vuosina 2009–2022. Vuonna 2013 päällystötutkintokurssia ei toteutettu ja päällystötutkinto muuttui ylemmäksi ammattikorkeakoulututkinnoksi (YAMK) vuonna 2014. Seuraavat luvut YAMK-osallistuneista on vuodelta 2016.

Naisten osuus YAMK-hakijoista on ollut vaihteleva. Esimerkiksi vuonna 2009 naisten osuus tutkintoon hakijoista oli noin 15 % ja vuonna 2022 17 %. Viimeisimmissä haussa 2023 alkavalle kurssille hakijoista naisia oli noin 22 %. Naisten osuus hakijoista on vaihdellut pitkälti näiden kahden luvun välillä. Naisten osuudessa hakijamäärissä kuten hyväksytyissäkään ei ole havaittavissa johdonmukaista kehitystä, vaan eri vuosien välillä vaihtelu on jopa yhdeksän prosenttiyksikköä molempiin suuntiin (esimerkiksi vuodet 2017–2020).



Kuvio 4. Lähde Poliisihallitus.

Yllä olevasta kuviosta (kuvio 4) on nähtävissä päällystövirkojen sukupuolijakauma poliisin ylimmässä johdossa, paikallispoliisissa sekä valtakunnallisissa yksiköissä aikavälillä 2008–2022. Naisten määrä on tuona aikana 2,5-kertaistunut ja miesten määrä laskenut noin 18 %. Naisten kannustaminen johtotehtäviin on otettu agendaksi Poliisihallituksen laatimassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, josta lisää luvussa 6.2.

Työelämässä tasa-arvon edistämiseksi naispoliisit ovat alkaneet tekemään kansainvälistä yhteistyötä Nordic Baltic Network of Policewomen -yhteistyöjärjestöä (NBNP). Järjestö perustettiin vuonna 2001 Latviassa. Järjestön toiminta keskittyy Pohjoismaihin ja Baltiaan. Järjestön tarkoituksena on edistää tasapuolista kohtelua ja mahdollisuuksia edetä esihenkilötehtäviin poliisissa, rohkaista naisia hakeutumaan tehtäviin sekä saada naisten määrän johtavissa asemissa vastaamaan naisten kokonaismäärään poliisissa. Järjestön puheenjohtajuus vaihtuu säännöllisesti jäsenmaiden kesken ja Suomi sai toimia järjestön puheenjohtajana vuosina 2018–2021. (NBNP).

5 ONKO OLEMASSA VAIN JOHTAJIA

Tarkastellessa johtajuutta käsitteenä, sen usein katsotaan kuuluneen läpi historian miesten tehtäväksi. Ajat ovat kuitenkin muuttuneet ja yhä enemmän naisia etenee organisaatioiden johtotehtäviin niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla.

Aamulehti julkaisi vuonna 2002 haastattelun tuolloisesta Soneran matkaviestinnästä vastanneesta Anni Vepsäläisestä. Toimittajan kysyessä naisjohtajan roolia miehisessä maailmassa Vepsäläinen toteaa: *”Totta puhuen en mieti nais- ja miesasioita. On olemassa vain johtajia.”* (R. Honkonen & N. Senvall 2011, 63.)

Tässä kappaleessa tarkastellaan johtajuutta sukupuoliin liitettyjen toimintamallien kautta. Linjaorganisaationa poliisin johtamisessa korostetaan hierarkiaa ja autoritäärisyyttä. Onko sukupuolella siis merkitystä, mitä tulee työskentelyyn organisaatioiden johtoportaan vai onko olemassa vain johtajia?

5.1 Erilaiset toimintamallit

Johtamistavat muokkautuvat yksilöiden henkilökohtaisten kykyjen sekä elämäkokemuksen perusteella. On myös katsottu, että yksilön sosialisointi työorganisaatioon, työnkuvan valintakriteerit sekä toimintaympäristön kuten kollegojen odotukset vaikuttavat otettuun rooliin johtajana. Tästä syystä naiset saattavat omaksua samassa asemassa olevien mieskollegojensa tapoja johtaa tietyssä organisaatiossa. (R. Honkonen & N. Senvall 2011, 66.)

Itse johtajana toimimiseen kuuluu tiettyjä toimintoja, jotka eivät ole sidoksissa sukupuoleen. Johtajan tehtäväkenttään kuuluvat esimerkiksi alaisten suoritusten valvominen sekä tiedon kerääminen ja sen jakaminen. Kuinka näitä tehtäviä toteutetaan käytännössä, riippuu jokaisesta johtajasta itsestään. Australiassa tehdyssä tutkimuksessa Anderson (2004) totesi, että sukupuolten välinen ainoa ero on havaittavissa demokraattisessa johtamistyyliä. Naiset osallistavat eli ottivat henkilöstä enemmän mukaan päätöksentekoprosesseihin. (Emt, 71.)

Kansainvälisten ja kotimaisten tutkimusten mukaan, jotka liittyvät sukupuolten erilaisuuteen johtaa, tuovat esille naisjohtajien erilaisen panoksen työelämäänsä. Johtavissa asemassa olevien naisten kokemusten, ajatusten, arvojen ja toimintatapojen katsotaan olevan erilaisia verrattuna miesjohtajiin. Tutkimusten mukaan naiset tuovat organisaatioihin enemmän feminiinisiä toimintamalleja- ja ajatuksia kehittäen tehokkuutta sekä menestystä. Naisjohtajien on katsottu vaalivan korostuneesti esihenkilöasemissaan vuorovaikutusta kuin muodollista auktoriteettia. Naisten toimintamalleja ovat esimerkiksi

kyky toimia empaattisesti, delegoida valtaa ja informaatiota, kasvattaa alaistensa itseluottamusta, lisää kiinnostusta ja motivaatiota työhön. (S. Hyvärinen 2016, 26–28.)

Vuonna 2007 Martelius-Lounialan teettämän tutkimuksen mukaan naisjohtajat pitivät empaattisuuden olevan johtajuuden voimavara omien luonteenpiireidensä lisäksi. Naisjohtajien keskuudessa korostui, että he haluavat olla helposti lähestyttäviä eivätkä autoritäärisesti etäisiä alaisistaan. (S. Hyvärinen 2016, 28–29.)

Naisjohtajuuden edistämiseen voidaan katsoa löytyvän useita eri syitä. Näitä ovat esimerkiksi tasa-arvon edistäminen, johtamisen kehittäminen, organisaation julkisen imagon muokkaaminen sekä naisten resurssien parempi hyödyntäminen. Sukupuolet eroavat toisistaan elämän ja ominaisuuksien suhteen. Erilaisten näkemysten ja erilaisen osaaminen tasapainottamiseksi myös sukupuolten määrä on oltava tasapainoissa. (toim R. Honkonen & N. Senvall 2011, 64–65.)

Edellä mainitut piirteet voidaan katsoa eroavan poliisin perinteisestä autoritäärisestä johtamismallista. Autoritäärisessä johtamisessa korostuu asioiden ja prosessien johtaminen. Johtamistyyli on auktoriteettista ja siinä painotetaan erityisesti rakenteita ja hierarkiaa. (J. Roitto 2018, 12.)

Kuitenkin poliisiorganisaation vuoden 2017 henkilöstöstrategian mukaan poliisi tarvitsee erilaisia tapoja johtaa nyky-yhteiskunnassa, jossa korostuvat esimerkiksi ajan hallinta ja työntekijän itsenäinen vastuu. Esihenkilöiden uudelleen roolin katsotaan näin ollen olevan enemmän valmentaja korostaen dialogia ja yhteistyötä. Johtamisen kehittämistyön tavoitteiden saavuttamiseksi Poliisiammattikorkeakoulu on järjestänyt *Kohti valmentavaa ihmisten johtamista*-täydennyskoulutuksen henkilöstöjohtamisen saavuttamiseksi. Tarkoituksena on, että esihenkilövalmennukseen osallistuneet henkilöt saavat valmiudet esihenkilötyöhön ja valmentavaan ihmisten johtamiseen. (S. Ryyänen 2019, 6–7.)

Valmentavan johtamisen tarkoitus on edesauttaa työntekijöitä kehittymään lisäämällä heidän motivaatiotaan. Valmentava johtaja luottaa työntekijöidensä kyvykkyyteen luoden kumppanuutta, yhteistyötä, kannustaen oppimaan ja saavuttamaan yhteisiä tavoitteita. Tavoitteena on työntekijän ammatillisen kehittymisen lisäksi parantaa suoritus- ja toimintakykyä yksilön ja ryhmän kautta, mikä taas johtaa koko organisaation kehitykseen ja kasvuun. (Emt, 22.)

5.2 Eteneminen

Peus, Braun ja Kniper (2015) tutkimuksessaan totesivat, että saavutusorientaatio, oppimisorientaatio sekä roolimallit ovat avainasemassa, mitä tulee naisten etenemisessä johtaviin asemiin. Kuitenkin tutkijat päättelivät, että sukupuoliin liittyvät stereotyyppit voivat vaikuttaa vielä negatiivisella tavalla arvioissa asenteita naisjohtajia kohtaan, joten lisätutkimukset ovat tarpeen. (S. Hyvärinen 2016, 29.)

Työelämässä sukupuolen mukaisella segregatiolla eli eriytymisellä viitataan työtehtävien, asemien ja ammattien jakautumista sukupuolen mukaan. Työelämässä segregatiota voidaan katsoa olevan horisontaalista ja vertikaalista. Vaakasuora segregatio viittaa tehtävien, osastojen ja yksiköiden aihepiiriin ja toimintojen perusteista jakoa nais- ja miesvaltaisesti. Jaon ollessa pystysuora se perustuu hierarkiaan. Tämä ilmenee sukupuolten välillä niin, että arvostetut ja vaativat tehtävät jakautuvat toiselle sukupuolelle. (M. Sainio yms. 2007, 13–14.)

Työympäristönä poliisiorganisaatio on otollinen segregatiolle miesvaltaisuutensa vuoksi. Tarkastellessa organisaatiota tarkemmin on huomattavissa, että organisaation sisällä työtehtävät ovat eriytyneet mies- ja naisenemmistöisiin tehtäviin naisten määrän ollessa voittoisampi toimistotyöksi katsutuissa työtehtävissä verrattuna esimerkiksi valvonta- ja hälytystoiminnan sektorille. (T. Koivunen yms. 2018, 99.)

Eskola (2007, 35) tarkasteli tutkimuksessaan tekijöitä, mitä tulee naispoliisien etenemiseen uralla. Naiset kokivat tutkimuksen mukaan perhe-elämän ja uran yhdistämisen vaikeammaksi kuin mieskollegansa. Naisten määrällä poliisiorganisaatiossa ei ollut vaikutusta etenemismahdollisuuksien kokemukseen.

Eskolan (2007 28, 36) samaisen tutkimuksen kautta tuli esille, että poliisinaisten kokemalla seksistisellä kielenkäytöllä oli vaikutusta yksilön kokemiin mahdollisuuksiin edetä organisaatiossa. Vaikutus näkyi siten, että seksististä kielenkäyttöä kokeneet naispoliisit kokevat henkilökohtaiset mahdollisuutensa huonommiksi päinvastoin kuin ne henkilöt, jotka eivät kokeneet häirintää ollenkaan. Tämä voi aiheuttaa kokemuksen esimerkiksi ulkopuolisuuden tunnetta työyhteisössä, jonka tämän kaltainen puhe voi aiheuttaa. Kuitenkin Suomessa ja Ruotsissa syrjinnästä aiheutunut raportointi on vähempää kuin muualla Euroopassa. Tähän tutkijat ovat esittäneet selitykseksi naisten vahvan halun sopeutua työyhteisöön ja häirinnän kaltaisen käyttäytymisen näkeminen osana miesvaltaista ammattiyhteisöä, jossa osaltaan taas lojaalisuus ja solidaarisuus määrittävät yhteisöä. Eskolan tutkimuksen perusteella voi todeta, että esimerkiksi esihenkilön kannustus, naisten tasapuolinen kohtelu ja sukupuolen häirinnän kitkeminen ovat tekijöitä, joiden naisten urakehitystä voidaan poliisiorganisaatiossa edistää.

Naisten etenemisessä työelämässä on ottanut paikkansa Yhdysvalloista lähtöisin oleva käsite lasikatto (glass ceiling). Lasikatto kuvaa työelämän järjestelmässä ilmenevää vertikaalista eli pystysuoraa eriytymistä sukupuolen perusteella. Tällä metaforalla on pyritty havainnoimaan naisten urakehityksessä esiintyviä näkymättömiä portteja. (M. Vuori 2014, 13.)

Honkonen ja Senvall (2007, 78) viittaavat kirjoituksessaan vuonna 2007 julkaistuun tutkimukseen tasa-arvon kokemisesta poliisissa. Kyseisessä tutkimuksessa Sainion yms. (2007) mukaan naisten

etenemisessä oli tutkimuksen tekoaikaan nähtävissä positiivista kehittymistä. Käytännössä tämä tarkoittaa lasikaton siirtymistä astetta korkeammalle alipäälystötasolta päälystötasolle. On kuitenkin huomioitava, että tästä tutkimuksesta on kulunut aikaa ja muutoksia ilmiöön lienee tullut, joten uusi päivitetty katsaus naisten lasikaton sijainnista poliisiorganisaatioissa olisi paikallaan.

Poliisiammattikorkeakoulun tutkija Matti Vuorensyrjä (2021) laati raportin vuosina 2018–2019 valmistuneiden poliisien työllisyydestä ja arvion koulutuksen työelämävastaavuudesta. Tässä poliisikoulutuksen vaikuttavuusarvioinnissa mitattiin valmistuneiden naispoliisien ajatuksia omaa tulevaa uraa ajatellen verraten valmistuneiden miespoliisien ajatuksiin. Julkaistun vaikuttavuusarviointiaineiston tulosten myötä on havaittavissa, että erot miesten ja naisten hakeutumisessa alipäälystö- ja päälystötötehtäviin ovat tasoittuneet. Ehkä jopa hieman yllättävästi miesten omat arviot todennäköisyydestään hakeutua alipäälystötötehtäviin on noin 24 %, joka jää alhaisemmaksi kuin naispoliisien arviosta, joka on 28 %. (M. Vuorensyrjä 2021, 133.)

Esihenkilön kannustus on yksi voimakkaimpia tekijöitä, joka vaikuttaa naisten kokemuksiin etenemismahdollisuuksiin. Erityisesti tasa-arvoisuus asiallisuus sekä kuinka naisiin yleisesti ottaen suhtaudutaan päälystötasolla ovat yhteydessä hyviksi koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Viimeisin tarkoittaa käytännössä, kuinka muu työyhteisö suhtautuu päälystötasolla työskenteleviin naisiin, joten esihenkilön kannustuksen lisäksi myös työyhteisön tuki on olennaisessa roolissa. (K. Eskola 2007, 36.)

6 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Lain miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (Tasa-arvoL, 609/1986) 1 §:n mukaan sen tarkoituksena on estää sukupuolesta johtuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten keskinäistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on tämän lisäksi estää sukupuolen ilmaisemiseen tai henkilön sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä. (Tasa-arvoL. 1,1.)

Tasa-arvolaki astui Suomessa voimaan vuonna 1987. Kirjauksia tasa-arvoon liittyen on myös muussa lainsäädännössä ja Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa esimerkiksi YK:n ja EU:n kanssa. Sääntely ja hallituksen linjaukset ovat luoneet perusteet tasa-arvopolitiikalle, jonka koordinoijana toimii sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (THL 2021.)

Tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta säädetään myös valtion virkamieslaissa (VirkamiesL 750/1994) 4 luvussa, joka käsittelee viranomaisen ja virkamiehen yleisiä velvollisuuksia. Virkamieslain ensimmäisen pykälän mukaan viranomaisen on kohdeltava palveluksessa olevia virkamiehiä tasapuolisesti, ellei poikkeaminen ole virkamiesten tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. (VirkamiesL 4,11.)

Syrjintä viittaa henkilöiden kohtelemista eriarvoisesti tai heidän asettamistansa eriarvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustelua. Suomen lainsäädännössä kiellettyihin syrjintäperusteisiin viitataan esimerkiksi perustus-, työsopimus- ja yhdenvertaisuuslaeissa. Koettu syrjintä ei kaikissa tapauksissa täytä lainsäädännön edellyttämiä syrjintäperusteita. Tulkinnanvaraisissa tilanteissa, mitä eriävä kohtelu eri tilanteissa käytännössä on, kokemukset voivat vaihdella tilanteen osallistujien mukaan. (T. Koivunen yms. 2018, 100.)

Työsyrjinnästä on oma pykälänsä rikoslaissa (RL 39/1889). Rikoslain 39 luvussa on kriminalisoitu muiden muassa henkilön epäedulliseen asemaan saattaminen hänen sukupuolensa perusteella. (RL 39:4.)

Tasa-arvotyössä ei suinkaan ole tarkoitus hierarkisuuden hävittämisestä tai sen sosiaalisen hyväksyttävyyden varmistamisesta. Keskiössä ovat toimenpiteet, joiden pyrkimyksenä on saada tekijät ja ominaisuudet kaikkia koskeviksi arvoiksi. Tavoite on, että jokaisella on mahdollisuus auttaa itse itseään antamalla jokaiselle yhtäläiset mahdollisuudet. Suomalaiset nais- ja miespuoliset poliisit itse korostavat, että henkilökohtaisten ominaisuuksien, kykyjen ja taitojen tulee ratkaista, kuka johonkin tiettyyn virkaan nimitetään. Henkilön sukupuolella ei pitäisi olla tässä suhteessa mitään vaikutusta. Käytännössä tämä tarkoittaa, että tasa-arvon vastaista on myös suosia vain toista sukupuolta vain tasa-arvon nojalla. (V. Huotari 2018, 24, 88.)

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuuden kehitystä yhteiskunnassa voidaan katsoa osaltaan myös ammattinimikkeiden neutralisoitumisena pois päin sukupuolittuneista nimikkeistä. Esimerkiksi esimiehen sijaan on alettu puhumaan esihenkilöstä. Sana esihenkilö on ottanut paikkansa myös Kotimaisten kielten keskuksen sanakirjassa.

Helsingin kaupunki on ottanut suunnannäyttäjän roolin, mitä tulee ammattinimikkeiden muuntamista enemmän neutraalimpaan suuntaan. Helsingin kaupungin työpaikolla on otettu 2020 alkuvuodesta alkaen käyttöön esihenkilö-sana esimiehen sijaan. Myös pelastuslaitoksella nykyisin puhutaan pelastajasta eikä palomiehestä. Nimikkeiden neutralisoinnilla Helsingin kaupungin tarkoitus on viestittää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja edistää sitä tällä tavalla systemaattisesti. (Helsingin uutiset, 2020.)

Sana poliisimies perustuu poliisilakiin (872/2011). Poliisin henkilöstölle poliisimies tarkoittaa henkilöä ja poliisi organisaatiota poliisimiesten takana. Päinvastoin taas siviilien keskuudessa sanaa poliisimies harvemmin kuulee sanottavan, vaan termin yksittäisestä poliisimiehestä korvaa yksinkertaisesti organisaatiota kuvaava poliisi. Näin ollen voisi katsoa siviilien puhuvan jo sukupuolineutraalisti poliisissa työskentelevistä henkilöistä, mutta organisaation sisällä ei toistaiseksi ole kuullut puhuttavan esimerkiksi poliisihenkilöstä. Toisaalta poliisiorganisaation sisäisessä viestinnässä viitataan henkilöiden virkanimikkeisiin esimerkiksi konstaapeli tai komisario, jotka itsessään ovat sukupuolineutraaleja.

6.1 Tasa-arvo poliisissa

Havainnot osoittavat Suomen poliisin henkilöstöbarometrin (2008–2012) osalta, että tasa-arvon toteutumisen tyytymättömyys on vähentynyt poliisihallinnon sisällä. Voidaan katsoa, että poliisissa tasa-arvoinen kohtelu kohentuu todennäköisesti jatkuvasti. Muutos ei välttämättä etene samassa tahdissa kuin tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja niihin liittyvät odotukset yhteiskunnassa yleensä. Huomionarvoista on, miten tasa-arvotilanne näyttää nais- ja miespuolisille poliiseille organisaation sisällä erilaisena. (V. Huotari 2018, 82.)

Nais- ja miespoliisit voivat kokea tasa-arvon ja syrjinnän nimittäin eri tavoin. Dowler ja Arain (2008) teettämässä tutkimuksessa Iso-Britannian ja Irlannin nais- ja miespoliisit käsittivät kaksi toisistaan eriävää todellisuutta: Miespoliisit kokivat, että naisille suodaan erityiskohtelua ja heihin kohdistuu matalampia vaatimuksia kuin mieskollegoihinsa. Naispoliisit osaltaan kokivat, että heihin kohdistetaan korotettua vaatimustasoa. (T. Koivunen yms. 2018, 100.)

Vesa Huotari (2019) kokosi katsauksen sukupuolten välisestä tasa-arvosta Suomen poliisissa. Aineistossa Huotari kävi lävitse tasa-arvon tilannetta vuonna 2018 ja samalla hän hahmotteli poliisin tasa-arvotyön haasteita 2020-luvulla.

Erilaiset mahdollisuudet kehittyä omassa työssään ja hakeutua vaativampiin tehtäviin kiinnostavat niin nais- ja miespuolisia poliiseja tasaväkisesti. Yhtä lailla kiinnostus hakeutua vaativimpiin tehtäviin sekä kokemukset esihenkilön kannustamiseen uralla etenemisessä ovat myös samalla tasolla. Eroavaisuudet taas ovat näkyvissä, mitä tulee kokemuksiin mahdollisuudesta päästä haluttuihin tehtäviin. Naispoliisit ovat tässä aiheessa skeptisempiä kuin mieskollegansa. Naispoliisit eivät koe poliisiorganisaation tarjoavan heille yhtäläisiä mahdollisuuksia haluamiinsa tehtäviin. (V. Huotari 2019, 49.)

Naispuolisten poliisien taakkana on jatkuva todistelu siitä, että he osaavat, pystyvät ja kykenevät hoitamaan heille annetut poliisitehtävät hyvin. Parhaiten seksististä ja naissukupuolta vähättelevää suhtautumista korjataan organisaation sisällä sillä, että mahdollisuus hakeutua työtehtäviin poliisitoiminnan maskuliiniseen ytimeen tarjotaan molemmille sukupuolille yhtäläisesti. (Emt, 94–95.)

Huotarin (2019, 35) mukaan poliisin alipäällystötutkinnon suorittaneiden ongelmakohtana on se, että heidän sijoittumisensa alipäällystövirkoihin ei ole yhtä nopeaa kuin miehillä. Myös työkokemuksen karttuminen on naisilla hitaampaa kuin miehillä. Naiset hakeutuvat päällystökoulutukseen myöhemmällä iällä kuin miespuoliset kollegansa. Taas päällystötutkintoon valittuja naisia on enemmän kuin naisten osuus on alipäällystötehtävissä. Päällikkötehtävät ovat edelleen miesten hallinnassa. Naisten määrän lisääntyminen on nähtävissä kategoriassa muut, johon kuuluvat poliisissa työskentelevät asiantuntija- ja hallintotehtävissä työskentelevät henkilöt.

Samassa Huotarin (2019, 85) tutkimuksessa, naiset kokevat, että heidän on edelleen hankala päästä esihenkilötehtäviin. Hakijoita ei prosessin aikana arvioida tasapuolisesti ja monenlaiset käytännöt antavat etusijan miehille johtotehtävävalinnoissa. Naisten kokemusten perusteella on vastauksista nähtävissä, että he edelleen kokevat asennetta, että nainen sopii paremmin esihenkilötehtäviin tutkintaan kuin kentälle. Asiat ovat kuitenkin parantuneet vuosien saatossa, kuten alipäällystötason nainen oli vastauksessaan kommentoinut:

”Kehitys on viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana ollut huikkea. Aloittaessani haavaväliä kähmittiin ja takapuolella oltiin jatkuvasti kiinni. Pelkkää työttölyä ja härskien vitsien pakkokuuntelua. (...) Nyt asiat ovat suht ok!”

Johto on keskeisessä roolissa, kuinka henkilöstö kokee tasa-arvon toteutumisen. Johto kantaa enemmän tai vähemmän vastuuta työtehtävien jaosta, työsuoritusten arvioinnista, työn palkitsemisesta sekä urakehityksen tukemisesta. Kokonaisuudessaan kokemukset esihenkilöiden tasa-arvoisesta johtamisesta ovat positiivisia. Miesten kokemukset tasa-arvoasioissa ovat kuitenkin systemaattisesti hieman myönteisempiä verrattuna naiskollegoidensa kokemuksiin. (Emt, 48.)

Tämän tasa-arvotutkimuksen lopputulemaksi selvisi, että sukupuolten tasa-arvo on kyllä edistynyt poliisissa, mutta kehitys ei ole ollut tasaväkistä poliisiorganisaation sisällä esimerkiksi eri yksiköiden keskuudessa. Jokapäiväinen esihenkilötyö ja arkinen kanssakäyminen ovat avainasemassa, kuinka tilanteeseen voidaan vaikuttaa. (Emt, 98.)

6.2 Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvosuunnitelma on organisaation työkalu tasa-arvon edistämiseen työyhteisössä. Tasa-arvo-laissa asetetaan velvoitteita työpaikoille, viranomaisille ja oppilaitoksille. Tasa-arvolaki määrää työnantajien tehtäväksi laatia tasa-arvolain vaatimukset täyttävä henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma kahden vuoden välein organisaatioissa, joissa työskentelee vähintään 30 työntekijää. (THL 2020.)

Tasa-arvosuunnitelmalla pyritään tasa-arvon edistämiseen tavoitteiden ja suunnittelun kautta. Poliisin tasa-arvosuunnitelman mukaan tasa-arvon toteutumista edistetään parhaiten vaikuttamalla sisäisesti poliisihallinnossa sekä kansalaisten asenteiden kautta laatimalla konkreettisia tavoitteita. (M. Sainio yms. 2007, 18.)

Poliisissa on oma valtakunnallinen työryhmänsä, jonka tehtäviin kuuluu valtakunnallisesti poliisin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden käsitteleminen, seuraaminen ja kehittäminen. Kyseinen työryhmä laatii määräajoin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa määritellään tulevien vuosien tavoitteet sekä toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi. (Poliisi.fi 2020.)

Työryhmässä on yhteensä 14 henkilöä eri poliisiyksiköistä ja he työskentelevät miehistö-, päällystö ja asiantuntijatehtävissä. Ryhmä koostuu poliisitaustaisista henkilöistä, siviileistä ja mukana on myös valtakunnallinen työsuojeluvaltuutettu sekä järjestöjen edustajat. Työryhmä laatii suunnitelman koko poliisihallinnon osalta määritellen kokonaisuudet, joita halutaan kehittää. Poliisiyksiköt taas selvittävät ja arvioivat tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioita oman yksikön lähtökohdista ja laativat yksikkökohtaiset tavoitteet ja toimenpiteet täydentämään ja toimeenpanemaan valtakunnallisia tavoitteita. (Poliisi-hallitus.)

Poliisihallituksen laatimassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2021–2023 (POL-2019-54465) kirjoitetaan, että tasa-arvossa ei ole kyse samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta eri sukupuolille. Poliisihallituksen suunnitelmassa työelämässä toteutuvan tasa-arvon edistämiseksi poliisi:

toimii siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi eri sukupuolten edustajia,

edistää eri sukupuolten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin luoden yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen,

edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa esimerkiksi palkkauksessa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhdeksi henkilöstöpoliittiseksi tavoitteeksi on kirjattu naisten määrän tukeminen ylimmissä johtotehtävissä.

Tavoite 4: Naisten määrän kasvun tukeminen ylimmissä johtotehtävissä

Kannustetaan pitkäjänteisellä työllä naisia hakeutumaan johtotehtäviin. Huomioidaan myös kansainväliset mahdollisuudet urakehityksessä.

Tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja joustavuutta perhetilanteissa ja kannustetaan myös miehiä jäämään perhevapaille.

Muun muassa näiden tavoitteiden pohjalta jokainen poliisilaitos on laatinut yksikkökohtaiset toimenpiteet ja tavoitteet. Alla esimerkkejä toimenpiteistä, jotka Helsingin poliisilaitos on asettanut Poliisihallituksen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Henkilöstöpoliittinen tavoite 1: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusajattelun vahvistaminen, edistäminen ja seuranta

Osaamisen kehittäminen: Erikseen määritellyt lähikoulutukset tasa-arvo ja yhdenvertaisuusteemoista havaittujen tarpeiden ja saadun palautteen perusteella.

Työkaluna poliisin erilaiset verkkokurssit.

Helsingin poliisilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kantavana periaatteena on edistää ja ylläpitää työyhteisön osallistuvaa, vastuullista ja rohkeaa keskustelua tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksista ja merkityksistä. Edistetään myös sukupuolineutraalien termien käyttöä.

Työkaluna erillisen viestintäsuunnitelman laadinta sisäisistä uutisista ja haastatteluista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyen

Henkilöstöpoliittinen tavoite 2: Tasa-arvoinen ja syrjintä- ja häirintävapaa poliisilaitos

Kartoitetaan syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemukset ja käytetään tuloksia kehittämistyön pohjana.

Henkilöstöpoliittinen tavoite 3: Tasavertainen mahdollisuus urakehitykseen ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen

Edistetään eri sukupuolten tasaisen edustuksen kasvua johtotehtävissä.

Edistetään tasa-arvon toteutumista eri työmuodoissa ja elämäntilanteissa sekä tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

(Helsingin poliisilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2023, tarkentava liite 1.)

Eri toimenpiteiden onnistumista mitataan toimenpiteeseen sopivalla ja valitulla mittarilla. Esimerkiksi syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun kartoituksessa käytetään poliisin henkilöstöbarometriä sekä Työ-terveyshuollon työpaikkaselvityksiä.

7 TUTKIMUSMENETELMÄT

Valitessa oikeaa menetelmää on hyvä muistaa, että mikään menettelytapa sinällään ole huonompi tai parempi. Tutkimusongelma ratkaisee menetelmän käyttökelpoisuuden. (M. Hyvärinen yms. 2017.)

Tutkimusetiikka on olennainen osa tutkimusprosessin toteutuksen alkumetreiltä aina tiedotukseen saakka. Tutkija, joka on sitoutunut noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä, lähtevät etenemään tutkimuseettisestä keskustelusta ja lopulta palaavat takaisin riippumatta tutkimuksen paikasta, ammatti- tai tieteenalasta, tekijöistä ja koulutustaustasta. Tutkimusetiikka itsessään tarkoittaa yhteistä pelikirjaa esimerkiksi kollegojen, tutkimuskohteen ja toimeksiantajan välillä. Pelikirja määrittelee toteutuksen säännöt. Hyvä eettinen käytäntö tarkoittaa, että tutkimuksessa käytetään tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä, jotka ovat hyväksytyjä tiedeyhteisön suunnalta. Tiedonhankinnassa tämä tarkoittaa, että tiedonhankinta perustuu valitun aiheen tieteellisen kirjallisuuden tutkimukseen, muihin tarkoituksenmukaisiin tietolähteisiin, havaintoihin sekä tehtävän tutkimuksen analysointiin. (H. Vilkonen 2021.)

Laadullisella menetelmällä tarkastellaan asioiden merkitysten maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Tavoitteena on saavuttaa ihmisten omat kokemukset heidän kokemasta todellisuudesta. Näiden kokemusten katsotaan sisältävän yksilölle merkityksellisiä ja tärkeitä asioita. (H. Vilka 2021.)

Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän ominaispiirteenä on, että tutkimusta seuranneiden tulkintoja apuna käyttäen näytetään yksilön toiminnasta tai kokemuksista jotain, joka on suoran havainnoinnin tavoittamattomissa. Tavoitteena ei näin ollen ole totuuden löytäminen tutkittavasta aiheesta. (Emt)

Teemahaastattelu on yksi suosituimmista tutkimushaastattelun muodoista. Teemahaastattelusta voidaan käyttää myös nimitystä puolistrukturoitu haastattelu. Tässä haastattelun muodossa poimitaan tutkimusongelmasta keskeiset teemat, jotka tulee käsitellä tutkimushaastattelussa. Tarkoituksena on vastata aiheen tutkimusongelmaan. Päämääränä on, että vastaaja voi luontevassa teemajärjestyksessä antaa oman kuvauksena jokaisesta aiheesta. Teemajärjestyksen määrittelee haastattelija. Tutkimushaastatteluaineistojen keräämisessä on omat haasteensa esimerkiksi sanat ja niiden merkitykset. Sanoissa piilee aina riski väärintulkinnasta. (H. Vilka 2021.)

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Aineistoa käsiteltävästä aiheesta kerätään teemahaastattelun muodossa. Työ päätettiin toteuttaa teemahaastattelun avulla, koska aihetta oli jo sivuttu aiemmin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kyselytutkimuksen tutkimuksen muodossa (kts. V. Huotari 2018). Työtä varten haluttiin perehtyä syvemmin henkilöiden *kokemuksiin* aiheeseen

liittyen, joten tämän menetelmän katsottiin toimivan aiemmin mainittujen tutkimusongelmien selvittämiseksi parhaiten. Opinnäytetyön teoriaosuus on jaettu kolmeen teemaan, joiden mukaan haastattelukysymykset oli jaoteltu tarkemmin, jotta tutkimuskysymykset tulevat käsitellyksi haastattelun aikana.

Opinnäytetyön tekijä suoritti koehaastattelun määrittelemällään teemahaastattelurungolla poliisiorganisaation jäsenelle ennen varsinaisia haastatteluja, jotta esimerkiksi sanojen monitulkinnallisuutta voitiin etukäteen testata.

Tasa-arvoa tutkittaessa haastavaa voi olla löytää oikeanlaiset kysymykset, joilla esimerkiksi mahdolliset syrjintäkokemukset saadaan esiin. Kysymysten ei pidä olla liian ylimalkaisia vaan tarpeeksi yksityiskohtaisia. Syrjintään liittyvät kokemukset voivat olla hyvin arkaluontoisia puheenaiheita, mikä osaltaan voi lisätä kysymysten asettelun haasteita. Tulee pohtia, kasvattaako aiheesta kysyminen haastattavien sensitiivisyyttä ilmiöiden kuten syrjinnän kokemiselle. (T. Koivunen yms. 2018, 108.)

Tutkimusaineiston keräämisen jälkeen se on muutettava tutkittavaan muotoon. Haastattelujen kohdalla se tarkoittaa nauhoitetun keskustelun litterointia. Tutkimuksissa, jotka ovat toteutettu laadullisella tutkimusmenetelmällä, analysoitava aineisto muutetaan kuva- tai tekstimuotoon. Litteroinnista on hyötyä määriteltäessä haastattelusta saadusta materiaalista, mikä on riittävä aineisto ja tulkinta tutkimusongelman kannalta. Haastattelussa saadun aineiston saattaminen tekstimuotoon auttaa myös tutkimusaineiston järjestelmällistä analysointia, ryhmittelyä sekä luokittelua. (H. Vilka 2021.)

Laadullisessa tutkimuksessa tulee pohtia tutkimuksen validiteettia eli uskottavuutta ja luotettavuutta. Yksi näkökulma on esimerkiksi tulosten yleistettävyyden ja siirrettävyyden, ovatko tulokset yleistettävissä tai mahdollista siirtää erilaisiin tilanteisiin ja olosuhteisiin. (Jyväskylän yliopisto 2021.)

Validiteetin arvioinnissa punnitaan, kuinka tarkasti tutkimusote ja tutkimuksessa käytetyt menetelmät sopivat tutkittavan ilmiön tarkasteluun. Kvalitatiivisen tutkimuksen validiteetin arvioinnissa otetaan huomioon tutkimusaineiston kerääminen, aineiston analysointi ja tutkimuksen raportointi. Kvalitatiivisen validiteetin kriteereiksi katsotaan totuusarvo, luotettavuus, sovellettavuus, neutraalisuus ja pysyvyys. (Karjalainen yms. 2020.)

7.1 Tutkimuksen kulku ja luotettavuus

Tämän opinnäytetyön alkuvaiheessa määriteltiin tutkimuskysymykset, jotka asetettiin edustamaan kolmea eri työtä kantavaa teemaa. Näiden teemojen pohjalta alkoi tietoperustan kokoaminen ja haastattelukysymyksien pohtiminen. Haastattelukysymykset asetettiin tarkoituksenmukaisesti mahdollisimman avoimeksi käsiteltävän teeman puitteissa, jotta kysymykset eivät ohjaisi liikaa vastauksia. Kuitenkin liiallista ylimalkaisuutta pyrittiin välttämään ja tarvittaessa käytettiin tähdentäviä kysymyksiä,

jotta vastaukset tutkimuskysymyksiin saatiin varmuudella. Haastattelukysymykset laadittiin tarkoituksella mahdollisimman neutraaleiksi, jotta johdattelua ei senkään osalta syntyisi. Tässä haluttiin korostaa myös työn objektiivisuutta tutkittavaa aihetta kohtaan.

Toteuttamisvaiheessa on mahdollista joutua määrittämään uudelleen prosessin alkuvaiheessa asetettuja ratkaisuja. Tämä on yleisempää toteuttaessa laadullista tutkimusmenetelmää, jonka kohteena ovat ihmiset. Syynä tähän on yksinkertaisesti ihmisten ennakoimattomuus, esimerkiksi teemahaastatteluun lupautunut peruus viime hetkellä osallistumisensa. Ihmisten käytöksen ennakoimattomuuden lisäksi voidaan joutua muokkaamaan tutkimusongelmaa, mikäli ongelmaan liittyviä olennaisia piirteitä tulee esiin tai tutkimusongelmaa joudutaan muuttaa kokonaan uudelleen. (Emt.)

Myöskin tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset muuttuivat työtä kirjoittaessa. Syynä oli teoriaosuuden kokoamisvaiheessa esille tulleet seikat ja työssä käsiteltävien teemojen selkeytyminen kolmeksi erilliseksi osioksi. Tämän seurauksena työn eteneminen saatiin pidettyä johdonmukaisena ja lukijajäystävällisenä, kun tutkimuskysymyksiä linjattiin uudelleen.

Haastateltavia lähestyttiin sähköpostitse. Haastattelukutsu (liite 1) lähetettiin yhteensä kahdeksalle pääillystössä työskentelevälle tai haastattelujen aikaan pääillystökurssia suorittavalle naispoliisille. Haastattelukutsuun vastasi seitsemän myöntävästi. Yksi haastatteluista tehtiin sähköpostitse. Tämän työn liitteenä olevasta haastattelukutsusta on peitetty opinnäytetyön tekijän yhteystiedot.

Haastattelukutsuun vastaamisen jälkeen haastateltaville lähetettiin haastatteluissa käytetty kysymyspohja (liite 2) etukäteen tiedoksi.

Ennen varsinaista haastattelua haastateltaville korostettiin vastausten käsittelemistä anonymisti sekä vastausten asettelua opinnäytetyön tuloksissa niin, että vastausten perusteella ei ole mahdollista identifioida haastateltavan henkilöllisyyttä tai poliisiasemaa, jossa he työskentelevät. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin haastateltavien luvalla. Haastattelujen tulosten kirjaamisen jälkeen nauhoitetut tallenteet sekä kirjallinen litterointimateriaali tuhottiin asianmukaisella tavalla. Tämä ilmoitettiin haastateltaville haastattelun aikana. Haastattelujen kestot vaihtelivat 30–60 minuutin välillä, joka oli asian käsittelyyn varsin riittävä. Haastattelu-aika oli tarkoituksella ytimekäs, jotta haastattelu-aika itse ei olisi vienyt liikaa haastateltavien omaa työaikaa.

Haastattelut suoritettiin miltei kokonaan etäyhteyksien avulla, pääsääntöisesti eTuve-videoneuvottelun kautta. Yksi haastattelu suoritettiin kokonaan sähköpostitse. Etäyhteyksissä oli mukana kuva ja ääni, joka helpotti vuorovaikutusta ja teki keskustelusta sujuvampaa haastattelijan ja haastateltavan välillä verraten esimerkiksi puhelimitse tehtävään haastatteluun. On syytä kuitenkin pohtia, olisiko

vuorivaikutus voinut olla sujuvampaa, mikäli kaikki haastattelut olisi suoritettu kasvokkain. Haastattelutilanteet olivat kaikki rauhallisia eikä varsinaisia häiriötekijöitä esiintynyt. Muutaman kerran internettyhteydet pätkivät jonkin verran, mikä saattoi vaikuttaa jonkin verran keskusteluun. Toisaalta etäyhteydet ovat tulleet viime vuosien aikana erittäin tutuksi, eikä ajatus kommunikoida videoyhteyden välityksellä tunnu enää niin vieraalta ajatukselta, kuin ennen etäpalavereiden aikaa. Etäyhteydet toisaalta antoivat myös maantieteellisen vapauden mahdollistaen näin laajemmin haastateltavien osallistumisen mahdollisimman monelta eri laitokselta parantaen näin vastausten yleistettävyyttä päinvastoin tilanteessa, jossa haastateltavat olisivat käytännön syistä olleet vain yhdeltä laitokselta.

Äänen tallentaminen lisää kerätyn aineiston luotettavuutta eikä kerätty aineisto perustunut ainoastaan haastattelijan omiin kirjoitettuihin muistiinpanoihin haastattelutilanteessa. Litteroidessa haastateltavien vastaukset kirjattiin sanatarkasti puhtaaksi varmistaen, ettei mikään oleellinen asia jää kirjaimatta eikä mikään haastattelutilanteessa sanottu tule kirjatuksi eri tavalla kuin sanottu. Haastattelun ja litteroinnin suoritti opinnäytetyön tekijä. Tallenteisiin liittyen ei esiintynyt ongelmia eikä niissä esiintynyt häiriötekijöitä. Litteroitavaa materiaalia tuli kuuden haastattelun osalta yhteensä noin 228 minuuttia. Litterointi suoritettiin heti haastattelujen jälkeen ja tämän lisäksi käytössä oli opinnäytetyön tekijän ylläpitämä käsin kirjoitettu haastattelupäiväkirja jokaisesta haastattelusta. Litteroitua materiaalia oli noin 30 sivua.

Aineistoanalyysia tehdessä haastateltavien jaettiin omiksi tekstitiedostoikseen, mikä helpotti aineiston käsittelyä. Haastateltavien nimet eivät tulleet kirjatuksi edes näihin tiedostoihin, vaan anonymiteettiä kunnioitettiin, jokaisessa prosessin vaiheessa. Haastatteluihin osallistuneiden henkilöiden taustatiedot olivat vain opinnäytetyön tekijän tiedossa ja nekin hävitettiin tulosten analysoinnin jälkeen. Tuloksia itsessään käsiteltiin vain opinnäytetyön tekijän henkilökohtaisella tietokoneella.

Tulosten raportoinnissa on käytetty haastateltavien suoria lainauksia. Tällä haluttiin antaa mahdollisuus lukijalle seurata opinnäytetyössä tehtyä raportointia ja analyysiä sekä seikkoja, joihin ne on perustunut. Vastausten raportointi itsessään on jäsennelty samoihin teemoihin kuten opinnäytetyöntietoperusta ja haastattelukysymykset tarkoituksena pitää kokonaisuus selkeänä.

7.2 Haastateltavien valinta

Valitessa haastateltavia on ehdotonta muistaa, mitä kyseisessä työssä tutkitaan. Onnistuneen lopputuloksen kannalta on tärkeää, että heillä on omakohtainen kokemus tutkittavasta asiasta. (H. Viikonen 2021.)

Kriteeri haastateltavien valinnan suhteen tässä työssä oli päällystötutkinnon suorittaminen, joten haastateltavilla on kokemusta etenemisestä ja työskentelystä johtotehtävistä. Haastateltavien joukossa oli myös henkilöitä, jotka olivat haastatteluajankautana suorittamassa päällystötutkintoa. Haastateltavat valittiin sattumanvaraisesti eri poliisilaitoksilta Poliisiammattikorkeakoulusta saatujen tietojen perusteella päällystötutkinnon suorittaneista sekä suorittavista naisista. Työhön osallistui yhteensä seitsemän poliisiorganisaatiossa paikallispoliisissa työskentelevää naishenkilöä. Haastattelu perustui vapaaehtoisuuteen.

Kaikki haastateltavat työskentelivät haastattelujen tekoajaksi eri paikallispoliisiyksiköissä. Tämä valinta oli tarkoituksenmukainen, jotta vastaukset ovat verrattavia toisiinsa.

Kaikki haastateltavat ovat työskennelleet poliisiorganisaatiossa yli 15 vuotta, joten kokemuspohja poliisiorganisaatiossa työskentelystä on vahva ja laaja. Kokemusvuodet päällystövirassa on ilmoitettu kolmen vuoden tarkkuudella, jotta haastateltavien henkilöllisyys ei olisi sitä kautta pääteltävissä. Haastateltavat on nimetty työssä H1-H7.

Päällystössä 0–3 vuotta

H1, H2, H3, H4

Päällystössä yli 3 vuotta

H5, H6, H7

8 TULOKSET

Tässä luvussa haastattelujen tuloksia tullaan käsittelemään teemoittain mukaillen haastattelukysymyspohjaa, jota haastattelussa käytettiin (liite 2). Tekstissä kursivoidut osat ovat suoria lainauksia jälkikäteen litteroidusta haastattelumateriaalista, jotta lukija saa mahdollisimman realistisen kokemuksen haastatteluaineistosta.

8.1 Uralla eteneminen

Haastattelun aluksi kysyttiin ajatuksia ja kokemuksia etenemisestä poliisiorganisaatiossa. Tämän lisäksi pyydettiin kertomaan omaan urakehitykseen vaikuttaneita seikkoja sekä oman esihenkilön ja työyhteisön vaikutuksista etenemiseen.

Halu vaikuttaa organisaation käytäntöihin pidettiin yhtenä suurimpana syynä hakeutua ja edetä päällystötason tehtäviin, sillä asioiden kehittäminen ja muutostyö organisaation asioissa vaatii päällystösemaa. Esiin nousi vahvasti muutosjohtaminen, josta enemmän seuraavassa alaluvussa 8.2. Tämän lisäksi halu kehittää omaa henkilökohtaista osaamista oli poikkeuksetta motivaattorina edetä uralla.

Tärkeimmiksi vaikuttajiksi oman uran kehityksessä mainittiin henkilökohtaiset ominaisuudet kuten kunnianhimo, kilpailuhenkisyys, henkilökohtainen halu kehittyä ja edetä sekä oma motivaatio. Esihenkilöiden tuella ja siviilielämällä koettiin myös olevan merkitystä. Siviilielämän puolelta erityisesti perhe-elämä nousi keskusteluissa esiin aikatauluttavana tekijänä esimerkkinä päällystökursille hakeminen vasta lasten kasvettua tiettyyn ikään.

Kukaan haastateltavista ei ollut kokenut varsinaista vastustamista tai jarruttamista esihenkilöiltään uralla etenemisen varrella, vaan kokemukset olivat positiivisia. Esihenkilön hyvälaatuinen tuki kuvattiin kannustamisena etenemään sekä haastavampien työtehtävien antamisena.

*Pääsääntöisesti muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta tosi kannustavaa ja inspiroivaa.
(H3)*

Sieltä (esimiehiltä) on tullut täysi tuki aina. (H4)

Kokemuksia myös työyhteisön kateudesta esimerkiksi kursseille pääsyn johdosta löytyi, mutta pääosin muun työyhteisön koettiin kannustaneen ja tukeneen urakehitystä. Kateuden kokemukset koettiin enemmän laitoskohtaisina eroina. Työyhteisön tuki koettiin kannustamisena hakeutumaan esimerkiksi päällystökurssille ja kannustavina kommentteina päällystökurssille pääsyn jälkeen.

Koko työyhteisö on kannustanut, että antaa palaa. (H1)

Kyl lähtökohtaisesti on aina sekä minua ja kaikkia muitakin kannustettu. (H3)

Yleiskokemus sukupuolen vaikutuksesta etenemiseen oli hyvin yksimielinen. Kukaan haastateltavista ei kokenut, että sukupuoli olisi vaikuttanut uralla etenemiseen.

En ole kokenut, että missään vaiheessa olisi ollut etua tai haittaa siinä mielessä, että olen nainen. Se oma tietotaito, persoona ja ammattitaito ovat olleet se, joka ratkaisee. (H1)

Hankaluuksia on ollut, mutta se, että kokisin uralla etenemisen esteeksi sen, että olen naispuolinen, niin en koe. (H7)

Ennakkoluuloja naisten etenemiseen liittyen varsinkin uran alkupuolella oli henkilökohtaisella tasolla esiintynyt.

Mullakin oli se ennakkokäsitys, että naisten olisi silloin alkuun ollut hankalampi edetä. Se johtu siitä, että naisia oli esimiestehtävissä vähän. Se ei oikeastaan perustunut mihinkään muuhun tietoon. En mä ollu ikinä kuullu tai törmänny mihinkään sellasiin asioihin omalla laitoksella, että jotain ei valittaisi sen takia, kun hän on nainen. (H6)

Kuitenkin useamassa haastattelussa kävi ilmi, että kokemuksia myös toiseen suuntaan sukupuolen vaikutuksista perustyöskentelyyn poliisiorganisaatiossa löytyy. Esille tuli kokemuksia syrjinnästä sukupuolen vuoksi poliisiuran aikana. Esiin nousi myös työttömyys ja seksuaalisävytteiset puheet, joita haastateltavat olivat kokeneet erityisesti uransa alkuvaiheissa. Yleinen kokemus oli kuitenkin, että organisaatio on ottanut isoja harppauksia asenteiden ja ajatusmaailmojen muutoksen suhteen viimeisen 5–10 vuoden aikana. Myös puuttuminen ja puuttumiskynnys tällaisiin tilanteisiin koettiin muuttuneen. Lisää organisaation tasa-arvosta ja sen muutoksista alaluvussa 8.3.

Haastatteluiden kautta kävi ilmi, että ajatukset naisesta poliisina tai johtotehtävissä ovat erilaisia eri laitosten välillä. Osalla laitoksilla sukupuolen ei katsottu vaikuttavan millään tavalla asemaan tai työkuvaan. Kuitenkin kokemuksia oli myös laitoksilta, joissa tilanne on erilainen, ja esimerkiksi naisia ei ole tietyissä tehtävissä lainkaan. Pohdinnan aiheeksi tulivat tähän johtavat syyt, onko takana laitoksen omat asenteet ja kulttuuri, vai naisten kokema omista mahdollisuuksista edetä tietyissä tehtävissä. Toisin sanoen, onko vaikutusta myös sillä, että nainen jättää hakematta tiettyihin tehtäviin ajatuksella ”koska minä en kuitenkaan tule valituksi”. Tätä pidettiin mahdollisena selittävänä tekijänä naisten asemaan tai asemista puuttumiseen tietyillä laitoksilla. Mikäli naispuolisia hakijoita tehtäviin ei alkujaankaan ole, heitä ei voi tehtäviin valita. Esiin nousivat myös vaikutukset laitosten välisistä eroista asenteisiin naisjohtajia kohtaan, jonka seurauksena on siirrytty työskentelemään eri laitokselle.

Kokemuksien maskuliinisessa työympäristössä työskentelyssä katsottiin muuttuneen vuosien aikana parempaan suuntaan. Esiin nousi näkökulma, että pituusrajojen poistaminen osana koulun pääsyvaatimuksia, on muuttanut myös käsitystä naispoliiseista viitaten sukupuolten välisen fyysisen kokoeron pienenemiseen.

Jollakin tasolla poliisiorganisaatio tulee aina olemaan maskuliininen organisaatio, ja mielestäni se ei haittaa. – Sukupuoleni ei ole vaikuttanut työskentelyyni millään tavalla, koska tämä on linjaorganisaatio ja täällä asiat tehdään siten, kuten ylempää linjataan.
(H2)

Jotain soraääniä on. Kyllä sitä varmasti on ja sellaisia paikkoja ja sellaisia henkilöitä, mutta kokonaisuutena koen, että meillä on tosi tasa-arvoinen tämä meidän organisaatio.
(H3)

Mun mielestä mennään koko ajan parempaan suuntaan. Osaltaan muutokseen minusta vaikuttaa, että pituusrajat on poistunut myös miehiltä. Tavallaan ei puhuta naisista kentällä, vaan pienikokoiset kentällä. (H5)

Esiin tuli myös kokemuksia, että nainen joutuu tekemään enemmän töitä ansaitakseen paikkansa organisaatiossa. Esimerkkinä nousivat erot valvonta- ja hälytyssektorin ja rikostorjuntasektorin välillä.

Valvonta- ja hälytyssektorilla eteneminen on vaikeampaa kuin rikostorjunnassa. Kokeemus on se, että haalari päällä joutuu todistelemaan sitä omaa paikkaansa enemmän naisena kuin miehenä. (H5)

Ehkä nainen poliisiorganisaatiossa joutuu tekemään enemmän töitä ansaitakseen kansuksensa. (H4)

8.2 Esihenkilötyö

Johtajuusteeman osalta haastateltavilta kysyttiin millaiseksi he ovat kokeneet esihenkilötyön, mikä työssä motivoi ja miten he kuvailevat itseään esihenkilönä.

Kaikin puolin päällystötehtävät koettiin antoisana, mutta työn vaativuus tuli poikkeuksetta esille. Johtajuudessa korostui ennen kaikkea yhteishenki ja oman työnteon tärkeys.

Tietynlainen vapaus oman työn tekemisessä on plussaa, mutta toisaalta kukaan ei tee töitä puolestani eli kaikki vastuullani olevat asiat pitää hoitaa käytännössä itse. (H2)

Sellainen palvelulupaus omalle porukalle, että niin kauan aikaa, kun mä olen teidän esimies, mä hoidan hommat niin hyvin, että teillä on hyvä olla. (H6)

Hienoimmillaan se, että yhdessä henkilöstön kanssa mietitään, mitä tehdään ja miten tehdään. – Yhdessä tekeminen on se hienoin juttu, sitten kun onnistumme, niin se vaatii, että kaikki onnistuu. Sellainen yhteistyö. (H6)

Johtamistyön motivoivina puolina mainittiin useaan otteeseen onnistumiset niin työssä ja alaisten motivoinnissa. Tämän lisäksi onnistumisen tunteet ryhmässä työskentelyssä koettiin palkitsevana ja tilanteet, joissa saa omat alaiset innostumaan silloin, kun perustyö tuntuu puuduttavalta. Motivaattorina omaan työpanokseen toimii päällystötason viran tarjoama itsenäisyys päätöksenteossa ja mahdollisuudet vaikuttaa asioihin.

Se, että työt hoituvat ja tulee onnistumisia, ja me kehitytään siinä työssä tiiminä. (H1)

Erilaiset työssä onnistumiset ovat tietysti palkitsevia motivaation kannalta, mutta tärkeintä on työyhteisön toimivuus kokonaisuudessaan. (H2).

Kun näkee sen, että saa innostaa ihmisiä tekemään jotakin ja löytämään niitä juttuja, jotka on niille ominaisia. (H3)

Esimiestyössä just se positiivinen palaute tai, jos huomaa, että nyt ryhmässä on hyvä meininki. Se motivoi tietysti. (H4)

Ihan kaikkee ei tartte kysellä, vaan asiassa saa päättää itse. (H6)

Haastateltavien kuvaillessa itseään esihenkilönä vastauksissa korostui avoimuus, vaativuus ja henkilöstön osallistaminen työhön. Onnistumiset jaetaan koko ryhmän kesken ja epäonnistumisen tilanteet halutaan ottaa oppimisen hetkinä eikä syyllistävinä tai pelottavina tilanteina. Yleisesti ottaen haluttiin olla oman ryhmän saatavilla ja kynnyksen tulla keskustelemaan vaikeistakin asioista pidettävän matallalla. Esimerkin voima koettiin tärkeäksi ja oman työskentelyn haluttiin olevan mallina muille.

Yhdessä tekeminen ja avoimuus ovat minun työni kulmakiviä ja yhdessä onnistutaan. - Oon sellaisen valmentavan johtamisen esimerkki elikkä hyvin osallistava ja otan kaikkien henkilöstön mukaan. (H1)

Olen helposti lähestyttävä esimies, jolle on helppo tulla kertomaan vaikeistakin asioista. (H2)

Olen tiukka, mutta tasapuolinen. - - Odotan, että työntekijät tekee ja odotan, että mä teen myös heille. (H5)

Tykkään johtaa edestä, esimerkillä. (H6)

Olen helposti lähestyttävä, mutta myös vaativa. Ajattelen sen niin, että kun porukka voi hyvin, niin voin myös vaatia sitä tulosta. - - Mutta se ei saa tulla ihmisten selkärangasta niin, että ne voi huonosti. (H7)

Tällee arjessa pyrin luomaan sellaiset hyvin välittömät suhteet ja, että meidän kynnyks on kaiken kaikkiaan tuolla matalalla. - - Sellainen vanha kulmahuone pannuhuoneajattelu, siitä mä en pidä ja pyrin sitä omassa toiminnassa paljon välttämään. (H6)

Vapaus ja mahdollisuudet muuttaa asioita tuli useamman kerran keskusteluiden aikana esille. Puheenaiheeksi nousi myös muutosjohtaminen ja halu olla muokkaamassa poliisissa perinteisenä pidettyä autoritääristä johtamista, jonka ei koettu tarpeeksi korostavan henkilöstö- tai hyvinvointijohtamista.

Olen aina ajatellut, että haluan vaikuttaa siihen, minkälaista johtamista meillä poliisissa on. Ja aika paljon muuttaa sitä linjaa perinteisestä pois päin. - - Johtaminen on ollut sitä managementia, jossa ihmisten johtaminen on jäänyt kokonaan sinne jalkoihin. Mä ajattelen niin, että meillä voi olla mitkä tahansa prosessit kunnossa ja loppuun asti hiottuja, mutta jos me ei johdeta ihmisiä, niiden osaamista ja työhyvinvointia, ei meidän prosessi pyöri. (H7)

8.3 Kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

Haastateltavia pyydettiin kertomaan kokemuksiaan työskentelystä poliisiorganisaatiossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta, kuten ovatko he kokeneet sukupuolen vaikuttaneen työskentelyyn tai uralla etenemiseen.

Tasa-arvon koettiin toteutuvan uralla etenemisen suhteen moitteetta. Erityiskohtelun vaatimusta sukupuolen vuoksi ei koettu tarpeelliseksi, päinvastoin yksimielisesti tärkeämmäksi asiaksi esitettiin, että tehtävään valitaan oikea ja paras **henkilö**, ei mies tai nainen. Tasa-arvon ei koettu toteutuvan,

jos tehtävään valitaan nainen sukupuolen perusteella. Niin sanottua naiskiintiötä ei pidetty millään tavalla tarpeellisena tai oikeana tapana valita naisia johtotehtäviin. Päinvastoin tehtäviin haluttiin valittavan päteviä ihmisiä, jotka ovat profiloituneet urallaan hyväksi tekijöiksi.

Tasa-arvosta puhuminen koettiin tarpeellisena agendana keskusteluissa. Poliisin henkilöstö on läpileikkaus koko yhteiskunnasta, joten tämän vuoksi katsottiin tärkeänä pitää tasa-arvokeskustelu mukana toiminnassa. Kokemus oli, että tasa-arvo ei välttämättä ole itsestään selvä asia jokaiselle organisaatiossa työskentelevälle henkilölle ja jokaisen arvot, kasvatus ja aiempi koulutus ja elämä vaikuttavat siihen, mitä jokainen tuo mukanaan organisaatioon. Yleisen ilmapiirin ja asetelmien koettiin kuitenkin vahvasti muuttuneen niin, että esimerkiksi naisia poliisissa vierastavia yksilöitä pidetään organisaatiossa vanhanaikaisena, ja ilmapiiri on kääntynyt muutoksellaan tällaista ajattelua vastaan. Kokemus tasa-arvosta oli, että organisaatiossa on tapahtunut positiivista muutosta viimeisen 5–10 vuoden aikana.

On siitä tarpeellista puhua. Vaikka ei henkilökohtaisesti en ole valtavasti kokenut tarvetta siitä puhua tai nostaa esiin, mutta tiedostan, että se ei ole koko todellisuus, että siellä on sellaisia paikkoja hyvin paljon vielä, missä ei nähdä välttämättä tätä asiaa ihan samalla tavalla. Ja myöskin sen varmistamiseksi, koska organisaatio on hyvin maskuliininen edelleenkin ihan luvuiltaan ja tiettyjen arvojen takia. (H3)

Suomessa on edelleen poliisilaitoksia, jossa tasa-arvo naisten ja miesten kesken ei toteudu. Sen vuoksi asiasta puhuminen on tietysti tärkeää. (H2)

Meillä on hyvä balanssi siinä, että tasa-arvosta pitää voida ja pitää puhua, koska aina voi olla henkilöitä, joille se ei ole niin itsestään selvä asia. Mutta sitä ei tarvitse mitenkään korostaa tai profiloida. (H7)

Tämän lisäksi alati muuttuva yhteiskunta katsottiin syyksi, miksi keskustelua tasa-arvosta tai muutoinkin yhdenvertaisuudesta tai poliisien arvoista ei saa lopettaa. Vaikka hypoteettisesti saavutettaisiinkin ideaalinen täydellinen tasapaino näiden asioiden suhteen tässä hetkessä, se ei välttämättä ole enää ihannetila viiden vuoden kuluttua.

*Maailma muuttuu ja meidän täytyy osata käyttäytyä sen edellyttämällä tavalla.
Ja toisaalta sillä tavalla, mitä viranomaisena meiltä edellytetään. (H6)*

Kuitenkaan tasa-arvon liiallista korostamista ja esilletuomista ei katsottu tarpeellisena.

Mun mielestä se on sinänsä tasapainossa, että sitä pidetään esillä, mutta ei liikaa. (H1)

Mä en näe tarvetta sen liialliselle esiintuomiselle. Jos me taas lähdetään sille tielle, se kääntyy itseään vastaan. Näkisin, että me ollaan hyvällä tiellä. (H7)

Pohdinnan aiheena oli myös, tulisiko tasa-arvokeskustelua jalostaa enemmän yhdenvertaisuuden korostamiseen tarkoittaen sukupuolten tasa-arvokeskustelun laajenemista vielä enemmän yhdenvertaiseen kohteluun kaikkia kohtaan. Kantaa otettiin niin miehistötason ja johtoportaan diversiteetin tärkeydestä ja sen roolista ajatusmallien muutoksessa.

*Puhutaan yhdenvertaisesta kohtelusta, mun mielestä se olisi parempi kuin tasa-arvo.
(H5)*

*Mä uskon ja toivon, että mitä enemmän tulee erilaisia esimiehiä, niin erilaisia ihmisiä ha-
keutuu esimieskoulutukseen, mikä taas on koko organisaation etu kaikessa. Mitä enem-
män saadaan eri tavalla ajattelevia ihmisiä päättäviin asemiin, niin tää alkaa muuttu-
maan enemmän monipuolisemmaksi tää meidän homma. (H3)*

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tekemisen alkumetreillä tarkoitukseni oli pohtia selittäviä tekijöitä naisten määrään poliisin johtotehtävissä. Selatessani jo olemassa olevaa aineistoa huomasin johtopäätösten olevan osaltaan ainakin tutkittuja; maskuliiniseksi mielletty ammattikulttuuri ja muutoinkin naisten pienempi osuus poliisin viroissa. Halusin lähteä syventämään ajatusta ja kuulla, *miten* urallaan edenneet naiset ovat kokeneet kulttuurin vaikuttaneen urakehitykseen. Lopputuloksena syntyi läpileikkaus uratarinoiden kautta, kuinka haastateltavat ovat kokeneet omassa työelämässään tässä opinnäytetyössä käsiteltävät teemat etenemisen, johtajuuden ja tasa-arvon. Aikomukseni oli lähteä tutkimaan aihetta neutraalista näkökulmasta. Taustalla oli myös oma mielenkiintoni etenemiseen organisaatiossa ja yleisellä tasolla johtajuuteen.

Päätin jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa käyttää menetelmänä haastattelua, koska halusin saada vielä enemmän haastateltavien henkilökohtaisia ja persoonallisia ajatuksia ja näkemyksiä esille, mitä ei välttämättä kyselytutkimuksella olisi niin helposti tulisi esille. Pohdin ennen haastattelukutsujen lähettämistä, että löydänpö tarpeeksi halukkaita osallistumaan, koska aiheeseen liittyvät ajatukset voivat olla sensitiivisiä ja henkilökohtaisia. Olin näin ollen positiivisesti yllättynyt, että lähettäessäni kutsun haastatteluun kahdeksalle henkilölle, heistä seitsemän halusivat innokkaasti osallistua. Opinnäytetyön aihe otettiin lämpimästi vastaan.

Haastattelutilanteet olivat luontevia, vaikka pääsääntöisesti ne toteutettiin etäyhteyksien avulla. Haastateltavat kertoivat hyvin avoimesti ja luottamuksellisesti kokemuksiaan, ja tämän vuoksi esimerkiksi heidän virkaikänsä ei ole tässä työssä tarkkuudella ilmoitettu. Kuten aiemmin mainittu, varsinkin tasa-arvosta ja siihen liittyvistä kokemuksista puhuminen voi tuntua hyvin sensitiiviseltä aiheelta. Tätä en kuitenkaan kokenut yhdessäkään haastattelussa, päinvastoin ilokseni kuulin useamman keran, kuinka arvokas ja tärkeä opinnäytetyöaiheeni on, minkä uskon vaikuttaneen vastauksiin positiivisella tavalla tarkoittaen avoimia ja rehellisiä vastauksia.

On huomioitava, että osa tässä opinnäytetyössä käytetyistä teorioista ja tutkimuksista olivat 2000-luvun alkupuoliskolta, jonka vuoksi päivitykset tuolloin tutkittuihin ilmiöihin kuten poliisikulttuuriin syvemmin tai naisten lasikattoilmiöön poliisiorganisaatiossa, olisi paikallaan eivätkä kaikki teoriat tue tämän päivän todellisuutta.

Lähdekirjallisuudesta kävi ilmi, että ammattina poliisi sijaitsee maskuliinisuuden ytimessä niin kulttuurin kuin miesvaltaisuuksensa perusteella. Tämä tuli esille myös haastatteluissa ja työn maskuliinisuus tuli useaan otteeseen esille. Maskuliinisen kulttuurin koettiin olevan edelleen vahvasti varsinkin häly-

tys- ja valvontasektorilla läsnä. Lähdeaineiston perusteella naisten kokemukset maskuliinisessa organisaatiossa etenemisessä olisivat hankalampia kuin miehillä. Kuitenkaan haastateltavat eivät kokeneet sukupuolen vaikuttaneen etenemiseen millään tavalla. Kaikki haastateltavat näkivät ennen kaikkea heidän henkilökohtaisten ominaisuuksien ja halun vaikuttaneen uralla etenemiseen. Nämä henkilökohtaiset ominaisuudet viittasivat hyvään työntekijään tai johtajaan ei sukupuoleen.

Haastatteluiden perusteella ei esiintynyt viitteitä siitä, että varsinaista lasikattoa naisten etenemisessä päällystötasolla olisi enää hidastamassa urakehitystä. Kuitenkin lukuja katsellessa on huomioitava, että naisten määrä organisaation ylimmässä johdossa on edelleen pieni. Tulisikin tutkia, onko lasikatto siirtynyt vuosien saatossa ylöspäin vai ovatko vaikuttavat tekijät kenties jossain muualla. Haastateltavat toivat esille urahaaveitaan tulevaisuudessa eikä mitään urakehitystä jarruttavaa tekijää tullut esille. Kaikkia haastateltavia yhdisti halu opiskella ja kehittää omaa ammattitaitoa. Osa haastateltavista kokivat nykyisen aseman ja työnkuvan mielekkäänä eivätkä ainakaan tällä hetkellä olleet päämäärätietoisesti hakeutumassa ylempiin virkoihin ja osa taas aktiivisesti rankensivat polkuaan tavoitteenaan edetä uralla ylempiin virkoihin.

Huomionarvoisena seikkana nousi poliisilaitosten erot segregaatiossa esiintymisessä. Haastatteluissa kävi ilmi, että segregaatiossa oli kokemuksia laitoksesta riippuen erityisesti valvonta- ja hälytys- sekä rikostorjuntasektoreiden välillä. Asia vaatisi lisätutkimusta, kuinka segregatio tulee ilmi valvonta- ja hälytys- sekä rikosten torjuntasektoreiden välillä eri laitoksilla, ja mitkä ovat siihen vaikuttavat tekijät. Haastatteluiden kautta tuli esille mielenkiintoinen näkökulma, että onko yksi vaikuttava seikka esimerkiksi naispuolisten hakijoiden määrä tiettyihin virkoihin; mikäli naishakijoita ei ole, heitä on vaikea virkoihin valita. Onko näin naisten omilla ennakkoluuloilla omiin etenemismahdollisuuksiin vaikutusta ja virkoihin jätetään hakematta tästä syystä? Kuten yhdessä haastattelussa kävi ilmi, että ennakkoluuloja naisten etenemismahdollisuuksista uran alkuvaiheissa oli, vaikka ajatus ei perustunut muuhun, kuin naisten vähäiseen määrään johtotasolla ja ennakkoluulo oli osoittautunut uran aikana todellisuudessa päinvastaiseksi. Keskusteluissa nousi esille esimerkkien voima ja niiden kannustus omalla uralla. Eräs haastateltava kertoi miettineen etenemisensä alkutaipaleella vahvasti naiskomisarioita, joita on tavannut uran varrella. Malli etenemisestä oli innoittanut myös häntä etenemään uralla.

Teoriaosuudessa kerrottiin esihenkilön kannustuksen ja tuen olevan tärkeässä roolissa, mitä tulee yksilön etenemiseen. Haastattelut vahvistivat tämän ajatuksen ja niiden perusteella esihenkilön kannustus ja tuki näyttäisi toimivan ainakin haastateltavien laitoksilla. Eräessä haastattelussa tuli esille oman esihenkilön antamat vaativimmat työtehtävät, jotka olivat osaltaan toimineet kannustimena. Kannustaminen kuuluu olennaisesti myös valmentavaan johtamiseen, josta lisää seuraavassa kappaleessa.

Kaikki haastateltavat näkivät itsensä lähes poikkeuksetta avoimina, mutta myös vaativina johtajina. Keskusteluissa tuli ilmi myös muutosjohtaminen, jossa organisaation perinteisestä autoritäärisestä johtamisesta halutaan siirtyä lähemmäksi yksilöitä keskittyen myös hyvinvointiin ja alaisten motivointiin eri tavoin esimerkiksi ammattitaidon kehittämisen motivointiin. Lähdekirjallisuuden perusteella tämä viittaisi feminiinisiin toimintamalleihin, joita esiintyy myös valmentavassa johtajuudessa. Jokaisen haastateltavan kohdalla tuli mainituksi yksi tai useampi piirre, jotka tukevat valmentavaa johtamista, jota taasen pyritään koko organisaation esihenkilötasolla kehittämään Poliisiammattikorkeakoulun kehittämisohjelman kautta. Voisi näin ollen olettaa, että valmentava tyyli tai siihen liitettävät piirteet pitäisi kuvailla johtotasoja yleisesti. Teoriaosuudessa tuli esille uusi *Kohti valmentavaa ihmisten johtamista*-kehittämisohjelma. Ryytänen (2019) on tutkinut kehittämisohjelman kokemustaustaa siihen osallistuneiden esihenkilöiden osalta. Aika näyttäneee, kuinka laaja vaikutus koulutuksella on ja tuleeko johtamistyyliissä konkreettisia muutoksia. Kysymys siitä, onko sukupuolten välillä eroja johtamisessa vaatisi lisätutkimusta.

Kuten aiemmin sanottu poliisia pidetään puolisoitilaallisena linjaorganisaationa ja johtaminen on perustunut autoritäärisyyteen. Enempää syventymättä eri sukupolvien johtamiseen, autoritääristä mallia ei katsota soveltuvaksi esimerkiksi Y-sukupolven kohdalla (22–38-vuotiaat). Vaikuttaako näin ollen sukupolven muutos yleisellä tasolla myös poliisiorganisaation johtamiseen? Haastatteluissa korostui linjaorganisaation merkityksen tärkeys erityisesti tilannejohtamisessa, niin tehdään kuten ylempää linjataan. Hierarkia on joka tapauksessa olennainen osa poliisin työskentelyä varsinkin operatiivisessa toiminnassa ja tilannejohtamisessa. Kun tapahtuu, johtosuhteiden on oltava selkeitä.

Keskustelua käytiin myös diversiteetin tärkeydestä johtoportaan, joka taas kannustaisi esimerkiksi erilaisista taustoista tai eri tavalla ajattelevia ihmisiä organisaation esihenkilötehtäviin. Tämä taas veisi organisaation toimintaa eteenpäin ja monipuolistaisi poliisin toimintaa. Yhteiskunta muuttuu koko ajan ja poliisin on toiminnaltaan tärkeä muuttua yhteiskunnan mukana. Näin ollen korostuu myös yhdenvertaisuuden tärkeys. Kuten haastatteluista tulikin ilmi, tulisiko tasa-arvoisen ajattelun korostamisesta siirtyä yhdenvertaisuuden korostamiseen, jossa vaalitaan kaikkien ihmisten tasapuolista ja samanarvoista kohtelua. Kuitenkin tasa-arvo sukupuolten välillä koettiin pääsääntöisesti olevan hyvällä tasolla, joten askel kohti korostavampaa yhdenvertaisuuden ajattelua voisi katsoa ajankohtaiseksi. Kuitenkin sukupolvet vaihtuvat organisaatioissa ja tietynlaisen avarakatseisuuden voidaan olettaa lisääntyvän, eikä sukupuolikysymyksiä olettaisi tulevan enää tulevan korostuneesti esille tulevaisuudessa. Toki, kuten haastatteluissakin sanottiin, että tasa-arvosta puhuminen sukupuolten välillä on hyvä pitää keskusteluissa agendana, koska senkään saralla ei voida ikinä olla täysin valmiita ottaen huomioon myös laitoskohtaiset erot.

Tasa-arvon kokemukset olivat hyvin samankaltaisia Vesa Huotarin (2019) tekemän tutkimuksen kanssa. Haastatteluiden kautta tuli esille useamman kerran, että naiset joutuvat todistelemaan paikkaansa enemmän kuin miehet. Kaiken kaikkiaan sen nähtiin olevan ottaneen askelia parempaan suuntaan. Erityisesti tätä näytti ilmenevän valvonta- ja hälytystoimintasektorilla kenttätyössä.

Tasa-arvon kokeminen johdon suunnalta vahvistui haastatteluiden kautta olevan tasapainossa eikä omilta esihenkilöiden toiminnassa ollut viitteitä syrjinnästä, vaan kokemukset olivat päinvastoin positiivisia. Esille nousi myös poliisitaustaisten työntekijöiden tasapuolinen palkkaus sukupuolesta riippumatta. Samasta työstä ansaittu euro on sukupuolesta riippumatta sama.

Kuten teoriaosuudessa oli kerrottu, että valmistuneiden naispoliisien kiinnostus etenemiseen alkaa olla jopa korkeampi kuin mieskollegoillaan, joten voidaan olettaa naisten määrän kasvavan myös päällystötasolla tulevaisuudessa. Teorian ja haastatteluiden perusteella naisten urakehitys ei ole yhtä nopeaa kuin miesten, yksi vaikuttava tekijä on perhesyyt. Esimerkiksi tämän vuoksi naisten johtotasoluvuissa voi olla viiveitä ja aloittaneiden naispoliisien lukujen muutos johtotasolla näkyä vasta vuosien päästä. Huomioitava kuitenkin on, että Poliisihallituksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on otettu esille tasapuolinen kannustus perhevapaisiin. Tällä voi olla vaikutusta tulevaisuudessa. Naispoliisien määrää vertaillen Suomen ja Euroopan välillä esiin nouseva seikka on, että Suomi tulee luvuiltaan hieman muita maita perässä. Aihetta voisi olla myös tutkimukselle tarkastella maiden välisiä eroja ja vaikuttavia tekijöitä naisten määrään poliisissa ja poliisin johtoportaan.

Kaiken kaikkiaan voisi sanoa, että poliisiorganisaatio on yleisellä tasolla ottanut tärkeitä askeleita sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Sukupuolten välinen kuilu on kaventunut eikä se, että oletko nainen vai mies korostu poliisin työssä niin voimakkaasti kuin aiemmin. Eräs haastateltava tiivisti ajatuksen seuraavasti:

-- siinä tilanteessa ja silloin kun tapahtuu, niin ei siinä tule ajatelleeksi. Sä oot vaan niinku neutraali. Sä teet sitä mitä tarvitaan ja mitä sulta vaaditaan, etkä sä ajattele sitä, ootko mies nainen vai kuka.

LÄHTEET

Andreea I. Alecu & Silje Bringsrud Fekjær 2020: Female attrition from the police profession. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. Luettavissa https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/10642/8424/FemaleattritionPolice_Fekjaer-Alecu.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 2.6.2022.

Eskola, Kaisa 2007: Naispoliisien etenemismahdollisuuksiin yhteydessä olevat tekijät. *Poliisiammattikorkeakoulun tiedotteita* 63/2007.

Eurostat 2021: Police court and prison personnel statistics. Luettavissa https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police,_court_and_prison_personnel_statistics. Luettu 2.6.2022.

Helsingin poliisilaitos: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2003. Tarkentava liite 1.

Helsingin uutiset 2020: Esimies on nyt esihenkilö – Helsinki aikoo neutralisoida kaikki mies-päätteiset ammattinimikkeet, joita on 45. Luettavissa: <https://www.helsinginuutiset.fi/paikalliset/1805575>. Luettu 6.5.2022.

Huotari, Vesa 2019: Naisten ja miesten tasa-arvo poliisissa 2018. Tampere. Punamusta Oy.

Honkonen, Risto & Senvall, Nora 2007: Poliisin johtamista kehittämistä. 2. painos. Helsinki. Edita Prima Oy.

Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvoori, Johanna 2017: Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere. Vastapaino.

Hyvärinen Sanna 2016: Monta polkua johtajuuteen – Naisjohtajien urakertomuksia. Turenki. Hansaprint.

Jyväskylän yliopisto 2021: Tutkimuksen toteuttaminen. Luettavissa <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen>. Luettu 27.5.2022.

Kauta Jasmin 2017: Vaatekriisejä ja tasa-arvokysymyksiä – naisen tie poliisiksi oli pitkä ja kivinen. Yle.fi Luettavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/11/09/vaatekriiseja-ja-tasa-arvokysymyksiä-naisen-tie-poliisiksi-oli-pitka-ja-kivinen>. Luettu 22.5.2021.

Karjalainen, A. L., Kivirinta, M., Nylund, M., Valtonen, M., & Vesterinen, O. (toim.) (2020). Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. (Diak opetus, 7). Diakonia-ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <http://libguides.diak.fi/oskeopas>. Luettu 27.5.2022.

Katila Jarmo 2021: ”Minkälaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden päällikötasolla on poliisi (ylempi AMK) - tutkinnosta. Poliisiammattikorkeakoulu. YAMK- opinnäytetyö.

Keskuskauppakamari 2017: Naiset esiin! Luettavissa <https://naisjohtajat.fi/henkilot/niina-koivisto/>. Luettu 22.5.2021.

Koivunen, Tuija & Ellonen, Noora & Saari, Tiina 2018: Sukupuolten tasa-arvo ja syrjintä poliisiorganisaatioissa. Hallinnon tutkimus. Luettavissa <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98204>. Luettu 1.11.2021.

Laitinen, Marko 2020: Poliisikoulutuksen uusi paradigma - ammattilaisesta asiantuntijaksi valmistuvien opiskelijoiden poliisiammatillisen osaamisen tasoon: poliisialan uuden ammattikorkeakoulututkinnon työelämävastaavuus ja vaikutus tutkinnosta. Tampere. Poliisiammattikorkeakoulu.

Martikainen, Annika 2019: Historiallinen muutos poliisikoulussa: ennätysmäärä naisia aloitti tänään opinnot. Yle.fi, Luettavissa <https://yle.fi/uutiset/3-10706566>. Luettu 22.5.2021.

Mutilainen Vesa & Huotari Vesa (toim.) 2018: Poliisin toimintaympäristö. Poliisiammattikorkeakoulun katsaus 2018. Poliisiammattikorkeakoulu. Luettavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/155638/POLAMK%20Rap%20132_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 13.3.2022.

NBNP: Nordic-Baltic Network of Policewomen. Luettavissa <http://www.nbnp.ee/>. Luettu 13.1.2021.

Näpäri Liisa 2017: Tutkimuskysymyksen muodostaminen. Luettavissa: <https://spoken.fi/tutkimuskysymyksen-muodostaminen/>. Luettu 8.4.2022.

Pihlajikko Nina 2001: Nainen poliisina – Valintana vastakkaisen sukupuolen ammatti. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto.

POL-2019-54465. Poliisihallituksen tasa-arvosuunnitelma 14.5.2021: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2023.

Poliisi 2020: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Luettavissa <https://poliisi.fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus>. Luettu 5.3.2022

Poliisiammattikorkeakoulu 2013: Poliisikoulun uudistus varmistui – haku alkaa tammikuussa. Luettavissa <https://polamk.fi/-/poliisikoulutuksen-uudistus-varmistui-haku-alkaa-tammikuussa->. Luettu 2.6.2022

Poliisiammattikorkeakoulu 2020a: Poliisin täydennyskoulutus. Luettavissa <https://polamk.fi/poliisin-taydennyskoulutus>. Luettu 2.11.2021.

Poliisiammattikorkeakoulu 2020b: Päälystötehtäviin (YAMK). Luettavissa <https://polamk.fi/paallys-totehtaviin-yamk>. Luettu 2.11.2021.

Poliisihallitus: Tero Saarikivi

Poliisimuseo: Naiset poliisikoulutuksessa 2020. Luettavissa <https://poliisimuseo.fi/naiset-poliisikoulutuksessa>. Luettu 22.5.2021.

Puoli seitsemän 2017: Huippukokki Kari Aihinen: Tämän takia naiset eivät menesty keittiössä. Yle Areena. Katsottavissa: <https://areena.yle.fi/1-4267317>. Katsottu 7.10.2021.

Roitto, Jaana 2018: Johtamisen kehittäminen Poliisihallituksessa. Valmentava johtaminen osaksi asiantuntijaorganisaation johtamista. Saimaan ammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö.

Roman, Ivonne 2020: Women in Policing: The Numbers Fall Far Short of the Need. Police Chief Online. Luettavissa <https://www.policechiefmagazine.org/women-in-policing/>. Luettu 2.6.2022.

Ryynänen, Sari 2019: Kohti valmentavaa johtamista poliisiorganisaatiossa: esimiesten kokemuksia esimiesvalmentajakoulutuksesta. Poliisiammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö.

Sainio, Mikael & Eskola, Kaisa & Kauppinen, Kaisa & Kandolin, Irja & Kalkkinen, Marja-Leena 2007: Tasa-arvon toteutuminen ja kokeminen poliisissa. Poliisiammattikorkeakoulu. Tampere.

THL.fi 2020: Tasa-arvosanasto. Luettavissa <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto#ty%C3%B6paikan%20tasa-arvosuunnitelma>. Luettu 23.5.2021.

THL.fi 2021: Kansainväliset arvosopimukset. Luettavissa <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/lait-ja-politiikka/kansainvaliset-tasa-arvosopimukset>. Luettu 23.5.2021.

Tilastokeskus 2021: Suomi lukuina: Väestö ja yhteiskunta. Luettavissa https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#V%C3%A4est%C3%B6rakenne%2031.12. Luettu 17.5.2022.

Turun Sanomat 2007: Ahvenanmaa sai Suomen ensimmäisen naispoliisimestarin. Luettavissa: <https://www.ts.fi/uutiset/1074201633>. Luettu 12.3.2021.

Sisäasiainministeriö 2012: Poliisin hallintorakennemuutos Pora III – Päälinjaukset. Luettavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79458/sm_342012.pdf?sequence=1. Luettu 25.3.2022

Vilkkä, Hanna 2021: Tutki ja kehitä. 5. painos. Jyväskylä. PS-kustannus.

Vuorensyrjä, Matti 2021: Poliisikoulutuksen vaikuttavuusarviointi 2021. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 138. Grano Oy. Tampere.

Vuori, Minna 2014: ”Sillä olisi imagomerkitystä, että naisia olisi johtavissa tehtävissä enemmän”. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu -työ. Tampereen yliopisto.

LIITE 1: SAATEKIRJE



SAATEKIRJE

Arvoisa vastaanottaja,

Olen suorittamassa Poliisiammattikorkeakoulun AMK2023-kurssilla poliisin perustutkintoa. Työstän opinnäytetyötä aiheesta: *"Naisten kokemuksia etenemisestä poliisiorganisaatiossa"*. Poliisihallituksen päivitetystä *Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmassa* nostettiin tavoitteiksi esimerkiksi naisten kannustaminen johtotehtäviin sekä tasapuolinen kohtelu urakehityksen suhteen. Aion tarkastella aihetta neutraalista näkökulmasta ajatuksena kerätä kokemuksia etenemisestä poliisiorganisaatiossa sekä tasa-arvon toteutumista urakehityksen suhteen.

Tarkoitukseni on kerätä tutkimusaineistoa teemahaastattelulla, johon Sinut ystävällisesti kutsun. Olen rajannut kohderyhmäksi päällystökurssin suorittaneisiin naishenkilöihin. Tarkoitukseni on haastatella päällystöviroissa työskenteleviä naisia eri alueilta. Poliisiammattikorkeakoulu toimii yhteistyötahona kyseisessä työssä.

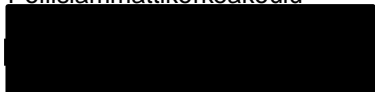
Tutkimukseeni on Poliisiammattikorkeakoululta saatu kirjallinen lupa. Haastatteluja ja niistä saatuja tuloksia tulen käsittelemään työssäni anonyymisti.

Myöntävän vastauksen jälkeen, voimme sopia ajankohdan haastattelulle. Tulen antamaan kysymykset tiedoksi ennen haastattelua. Haastattelu tullaan käymään ensisijaisesti eTUVE-videoneuvottelun välityksellä. Aikaa arviolta haastatteluun menee noin 30–60 minuuttia.

Vastaan erittäin mielelläni kysymyksiin aiheeseen liittyen, mikäli niitä herää.

Ystävällisin terveisin,

Kaisa-Mari Konu
Poliisiammattikorkeakoulu



LIITE 2: HAASTATTELUKYSYMYKSET

YLEISTÄ

Miten sinusta tuli poliisi?

- Urapolku poliisissa / missä yksikössä olet toiminut / mikä nykyinen työnkuva tämänhetkinen virka-asema
- Virkaikä
- Virkaikä päällystövirassa

URALLA ETENEMINEN

Miksi hakeuduit päällystökoulutukseen?

Mitkä asiat vaikuttaneet urakehitykseen?

Mitkä ovat urasuunnitelmasi tulevaisuudessa?

Miten koet uralla etenemisen maskuliiniseksi mielletyssä organisaatiossa?

Miten esimiehesi ovat vaikuttaneet/suhtautuneet uralla etenemiseen? Entä työyhteisö?

KOKEMUKSET ESIMIESTYÖSTÄ

Millaiseksi olet kokenut työskentelyn päällystötasolla / esimiestehtävissä?

Mikä motivoi sinua esimiestyössä?

Miten kuvailisit itseäsi esimiehenä?

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN POLIISIORGANISAATIOSSA

Miten koet työskentelyn poliisiorganisaatiossa?

- Oletko kokenut sukupuolen vaikuttavat työskentelyyn?

Miten koet tasa-arvon toteutuvan organisaatiossa uralla etenemisen suhteen?

Kuinka tarpeelliseksi koet tasa-arvosta puhumisen organisaatiossa? (Onko riittävä/tarpeellista)