

# Miksi naiset eivät hakeudu VATI-ryhmiin?

Jenna Heinilä & Vera Hyttinen

5/2024

# TIIVISTELMÄ

## **Jenna Heinilä & Vera Hyttinen: Miksi naiset eivät hakeudu VATI-ryhmiin?**

**Opinnäytetyön muoto:** tutkimuksellinen

**Julkisuusaste:** julkinen. Opinnäytetyöstä poistettu osia julkisuuslain perusteella.

**Ohjaaja:** Tuukka Oinas

**Tutkinto:** Poliisi (AMK)

---

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, miksi naiset eivät ole hakeutuneet vaativien tilanteiden (VATI) ryhmiin ja mitä VATI-operaattorit ajattelevat siitä, jos naisia työskentelee VATI-ryhmissä tulevaisuudessa. Työssä tarkastellaan lisäksi sitä, mikä voisi lisätä naisten kiinnostusta hakeutumiseen ryhmiin tulevaisuudessa. Työn tavoitteena on sekä kasvattaa tietoisuutta että herättää keskustelua tästä temasta niin VATIn johdon, VATI-operaattoreiden, kuin muidenkin poliisien keskuudessa.

Opinnäytetyön salassapito ja turvallisuusluokka perustuu Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuslupapäätökseen 26.02.2024 (POL-2024-17782). Opinnäytetyön tilaajana toimii ylikomisario Tommi Heikkilä Oulun poliisilaitokselta. Tutkimuksen toteutustapana käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Kohderyhmäksi valikoitui Oulun ja Hämeen poliisilaitosten naiskonstaapelit sekä VATI-operaattorit. Molemmille ryhmille, naiskonstaapeleille sekä operaattoreille, lähetettiin omat kyselylomakkeet Webropol-työkalun avulla.

Opinnäytetyön keskeisempien tulosten mukaan naiskonstaapelit eivät halua hakea VATI-ryhmiin, koska heillä ei ole kiinnostusta VATI-toimintaa kohtaan. Lisäksi naiskonstaapelit kokevat VATIn fyysiset pääsykokeet liian haastaviksi. Noin puolet pääsykokeisiin kantaa ottaneista naiskonstaapeleista ei toivonut niihin helpotuksia, vaan näkivät nykyiset pääsyvaatimusrajat tarpeellisiksi sukupuolesta riippumatta.

VATI-operaattoreiden mukaan nainen voisi hyödyttää VATI-toimintaa erityisesti taktisesta näkökulmasta. Toisaalta operaattorit korostivat, että nainen ei muuttaisi VATI-toimintaa mitenkään, koska kyse ei ole sukupuolesta, vaan yksilöstä joka ryhmään pääsee. Pääsykokeiden läpäissyt henkilö on tasa-arvoinen operaattori muiden ryhmän jäsenten kanssa.

---

**Sivumäärä:** 48

**Tarkastuskuukausi ja vuosi:** 5/2024

**Avainsanat:** Naiskonstaapeli, VATI-toiminta, pääsykoe

# ABSTRACT

## **Jenna Heinilä & Vera Hyttinen: Why don't women apply to RSRT?**

**Type of thesis:** research

**Publicity:** public. Some parts have been removed based on the publicity law.

**Supervisor:** Tuukka Oinas

**Degree:** Police University College (Bachelor)

---

The purpose of the thesis is to explore why women have not sought to apply to regional special response team (RSRT) and what RSRT operators think about women working in the RSRT. The thesis also examines what could increase women's interest in joining the RSRT in the future. The goal of the work is to raise awareness and discussion on this topic among RSRT management, RSRT operators, and other police officers.

The confidentiality and security classification of the thesis is based on the research permit decision of the Police University College on 26.02.2024 (POL-2024-17782). The orderer of the thesis is superintendent Tommi Heikkilä from Oulu police department. The research methodology used was quantitative research. The target group consisted of female constables and RSRT operators from the Oulu and Häme police departments. Separate survey questionnaires were sent to both groups, female constables and RSRT operators, using the Webropol tool.

According to the key findings of the thesis, female constables do not want to join RSRT because they lack interest in RSRT activities. Additionally, female constables find the physical entrance exams for RSRT too challenging. Approximately half of the female constables that took a stand on the entrance requirements did not wish for alleviations but saw the entrance requirements as necessary regardless of gender.

RSRT operators believe that RSRT could benefit having women in their teams especially from a tactical perspective. However, operators emphasized that women would not change RSRT in any way because it is not about gender but about the individual who qualifies for the group. A person who passes the entrance exams is equal to other members of the group whether it is a woman or a man.

---

**Pages:** 48

**Month and year of review:** 5/2024

**Keywords:** female constable, RSRT, entrance exam

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	1
2 TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	2
3 NAISET SUOMEN POLIISIORGANISAATIOSSA .....	2
3.1 Historiaa .....	2
3.2 Nykytilanne .....	4
4 VATI-TOIMINTA .....	5
4.1 Ryhmädynamiikan tärkeys .....	6
4.2 VATI-koulutusjärjestelmä .....	7
4.3 VATI-pääsykoe .....	7
4.4 VATI-peruskurssi .....	7
4.5 VATI-ryhmissä toimivien vuosittainen fyysisen kunnon mittaus .....	7
5 NAISSOPERAATTOREITA RUOTSISSA .....	7
6 SUKUPUOLTEN VÄLISISTÄ EROISTA .....	10
6.1 Voimaominaisuudet .....	11
6.2 Kestävyysominaisuudet .....	12
6.3 Tasapaino ja koordinaatiokyky .....	13
6.4 Ampuminen .....	13
6.5 Psykologiset ja sosiaaliset ominaisuudet .....	14
6.5.1 Neurotiede .....	14
6.5.2 Käyttäytymispsykologia .....	15
6.5.3 Sukupuolten väliset erovaisuudet stressivasteessa .....	15
6.5.4 Stressi - Kehityksellisten ja biologisten tekijöiden rooli .....	16
6.5.5 Neurokuvantamisen vastaavuudet ja tehtävästrategiat .....	16
6.5.6 "Taistele tai pakene" & "hoivaa ja löydä ystäviä" -mallit .....	17
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	18
7.1 Aineiston keruu ja tutkimukseen osallistujat .....	18
7.2 Tutkimusmenetelmät ja aineiston analysointi .....	19
7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	21

8 TULOKSET .....	22
8.1 Naiskonstaapeleiden esteistä VATI-ryhmään hakeutumiseen .....	23
8.2 Miksi naiskonstaapelit eivät halua hakea VATI-ryhmään .....	24
8.3 Mikä lisäisi naiskonstaapeleiden kiinnostusta hakeutua VATI-ryhmään .....	25
8.4 VATI-operaattoreiden ajatuksia aiheesta "naiset VATI-ryhmissä" .....	28
8.5 Miten nainen muuttaisi VATI-toimintaa .....	30
9 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	31
9.1 Naiskonstaapelit eivät ole kiinnostuneet VATI:sta .....	31
9.2 VATIn fyysiset vaatimukset ovat naisten mielestä liian haastavat .....	33
9.3 Nainen hyödyttäisi VATI-toimintaa taktisesta näkökulmasta .....	33
9.4 Sukupuolella ei ole väliä .....	34
10 LOPUKSI .....	34
10.1 Opinnäytetyöprosessin onnistuminen .....	35
10.2 Jatkotutkimus- ja kehittämisehdotukset .....	36
LÄHTEET .....	38
LIITE 1: Kyselylomake naiskonstaapeleille .....	43
LIITE 2: Kyselylomake vati-operaattoreille .....	45
LIITE 3: Saatesanat naiskonstaapeleille .....	47
LIITE 4: Saatesanat vati-operaattoreille .....	48

# 1 JOHDANTO

Vuonna 2023 on valmistunut AMK-opinnäytetyö otsikolla "Naisten mahdollisuudet päästä valmiusyksikkö Karhuun ja VATI-ryhmiin". Opinnäytetyön tekijät Eevastiina Hyyrynen ja Chamia Chabbi ovat jättäneet jatkotutkimusaiheeksi muun muassa sen, olisiko naispoliiseilla kiinnostusta hakeutua erityistoimintayksiköihin. Johtopäätöksissään he tuovat esille, että työnsä haastatteluiden perusteella sekä valmiusyksikössä että VATI-ryhmissä toivottaisiin, että naiset hakeutuisivat näihin yksiköihin. Molemmissa yksiköissä on pohdittu syitä sille, miksi naiset eivät hae niihin, mutta varsinaista selvitystä asiasta ei ole tehty tai suunniteltu. (Chabbi & Hyyrynen 2023, 32.)

Hyyrynen ja Chabbi toteavat lisäksi, että olisi kiinnostavaa kartoittaa erityistoimintayksiköissä työskentelevien operaattoreiden näkemyksiä siitä, miten he suhtautuisivat mahdollisiin naiskollegoihin. Mutta tärkeää olisi selvittää, miksi naispoliisit eivät ylipäätään hakeudu erityistoimintayksiköihin: "Aiheen tarkempi tutkiminen ja avoin keskustelu voisi lisätä naisten mielenkiintoa ja vähentää epävarmuutta valmiusyksikköön ja VATI-ryhmiin hakemista kohtaan". (Chabbi & Hyyrynen 2023, 32.)

Päätimme rajata opinnäytetyömme niin, että jätämme kokonaan pois valtakunnallisen valmiusyksikkö Karhun tarkastelun, sillä emme halua työn paisuvan liian laajaksi. Kun tarkastellaan Karhuryhmän ja VATI-ryhmien pääsyvaatimuksien eroja, voidaan todeta, että niin yleisestikin kuin pelkästään naisilla on paljon todennäköisempää päästä VATI-ryhmään kuin Karhu-ryhmään esimerkiksi fyysisten vaatimuksien vuoksi. Tämä vaikutti myös päätökseemme rajata työ koskemaan vain VATI-ryhmiä.

Kiinnostuimme VATI-ryhmien pääsyvaatimuksista toisen Poliisiammattikorkeakouluvuoden alussa. Toinen meistä (Jenna) kävi kansainvälisellä Erasmus-lyhytvaihtoviikolla Saksassa Ala-Saksin osavaltiossa, jossa päästiin tutustumaan muun muassa paikalliseen joukkojenhallinnan erikoisyksikköön, jota voisi jollain tasolla verrata Suomen VATI-ryhmiin.

Vierailun aikana Jennalle heräsi kiinnostus Suomen VATI-ryhmätoimintaan ja hän alkoi pohtimaan, ettei hänellä ole aavistustakaan pääsyvaatimuksista, koska niistä ei koulussa ole puhuttu. Mietityttämään jäi, voiko naisena kyseiseen ryhmään edes hakeutua ja kuinka realistista pääsyvaatimuksia on läpäistä, jos on nainen.

Tämän työn tavoitteena on tutkia sitä, miksi naiset eivät hakeudu VATI-ryhmiin ja sitä myötä herättää keskustelua ja kasvattaa tietoisuutta tästä temasta niin VATI-operaattoreiden, VATI-johdon, kuin muidenkin poliisien keskuudessa. Lisäksi yhtenä työn tavoitteena on herättää ajatuksia ja keskustelua VATI-operaattoreiden keskuudessa siitä, mitä he ajattelevat, jos VATI-ryhmissä on naisia. Opinnäytetyöstä on poistettu tekstiä KÄYTTÖ RAJOITETTU Suojaustaso IV Julkl (621/1999) 24.1 §:n 5 k perusteella.

## 2 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksillä on tarkoitus selvittää naiskonstaapeleiden syitä ja mahdollisia esteitä olla hakematta VATI-ryhmiin. Lisäksi tarkoituksena on tuoda esiin VATI-operaattoreiden ajatuksia mahdollisista naiskollegoista VATI:ssa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Miksi naiskonstaapelit eivät hakeudu VATI-ryhmiin?
2. Mitä VATI-operaattorit ajattelevat siitä, että myös naisia on tulevaisuudessa enemmän VATI-ryhmissä?

## 3 NAISSET SUOMEN POLIISIORGANISAATIOSSA

Naisten tulo poliisiorganisaatioon on ollut Suomessa hidasta. Naiset eivät voineet hakeutua samoihin tehtäviin kuin miehet. Naispoliisien tullessa varsinaisiin poliisitehtäviin oli heillä pitkään omat tehtävät ja palkkaluokat. Yhteiskunnalliset asenteet vaikuttivat pitkälti naisten asemaan poliisissa: Naiset tehtäväksi nähtiin enemmän lasten hoitaminen kuin vaarallisen työn, kuten poliisityön harjoittaminen. (Jansson ym. 2018, 459.)

### 3.1 Historiaa

Naispoliisitoiminta alkoi 1900-luvun alkupuolella, jolloin naisia värvättiin poliisiin pääasiassa huolehtimaan huonoille teille joutuneista lapsista ja naisista. Vuonna 1907 palkattiin ensimmäiset naiset Helsingin poliisilaitokseen niin sanotuiksi siveyskaitsijoiksi. Työtehtävät painottuivat naiskiinniotettuihin liittyviin tehtäviin, lastensuojeluun sekä prostituoitujen ja työttömien naisten valvontaan. Naisia otettiin töihin poliisilaitoksille sitä mukaan, miten kukin poliisijohto eri asemilla asiaan suhtautui. Ensimmäisten parinkymmenen vuoden aikana naispoliisien nimikkeet vaihtelivat: Helsingin poliisilaitoksella käytettiin muun muassa naisapulais-, hoitajatar-, naisvartija- ja naispoliisinimikkeitä. (Laitonen 2024.)

Vuonna 1923 naispuoliset poliisit mainittiin ensimmäistä kertaa virkapukuasetuksessa. Samana vuonna järjestettiin ensimmäiset naispoliisikurssit Valkonauhayhdistyksen sekä Siveellisyyshenkilöiden toimesta: 25 naista osallistui kurssille ympäri Suomea. Kurssien aikana säädettiin myös vaatimukset naispoliiseille:

- On luotettava, puolueeton, vaitelias ja lahjomaton
- Näkee jokaisessa ihmisessä kanssaihmisensä
- On kohtelias, avulias sekä huomaavainen

- Täyttää velvollisuutensa ja on täsmällinen
- Huomiokyky on aina vireillä
- On hillitty, hyväryhtinen ja esiintymisessään arvokas
- On luonnon ja eläinten ystävä
- Pitää mielensä rohkeana
- Ei käytä voimasanoja, on ehdottomasti raitis ja karttaa huonoja tapoja
- Harrastaa puhtautta omassa ympäristössään sekä omaa siistin ulkoasun. (Laitonen 2024.)

Tampereen ensimmäistä naispoliisia lida Seilasta voidaan kuvata isänmaalliseksi. Etsivänä työskennellyt Seilas sai vuonna 1911 potkut poliisin virastaan, koska hän kieltäytyi alistumasta venäläiskomentoon. Hänet palkattiin kuitenkin takaisin laitokselle seuraavana vuonna. Vasta vuonna 1936 tuli voimaan naiskonstaapeliniitys. Suomen ensimmäiseksi naiskomisarioksi vuonna 1946 Helsingissä nimettiin Fanny Kärkkäinen, joka oli aloittanut uransa laitoksella kirjurina ja kanslistina. (Laitonen 2024.)

Toisen maailmansodan jälkeen alkoholinkulutus hipoi ennätyslukemia niin miesten kuin naistenkin keskuudessa ja irtolaisten määrä oli kasvussa. Näihin aikoihin kiinniotetut kuljetettiin jalkaisin kohteeseen, koska ajoneuvoja ei liiaksi ollut. Työtilanteet esimerkiksi mielisairaiden kuljetuksissa ovat voineet olla vaarallisia etenkin naiskonstaapeleille, koska heillä ei ollut vielä käytössään voimankäyttövälineitä eikä virkapukua. (Laitonen 2024.)

Suomenlinnassa vuonna 1948 järjestettiin valtion poliisikoulun ensimmäinen naispoliisikurssi, jonka kesto oli neljä viikkoa. Kurssi ei kuitenkaan ollut pääsyvaatimus naiselle poliisin virkaan, vaan edelleen yleisin tapa päästä poliisiksi naisena oli kirjurin tai kanslistin työ poliisilaitoksella. Muutamia vuosia myöhemmin vuonna 1951 naiskonstaapeleille määriteltiin virka-asuksi avokauluksinen takki ja hame. (Laitonen 2024.)

Keskustelu naispoliiseista oli esillä muun muassa alan lehtien keskustelupalstoilla. Vuonna 1956 ilmestyneessä Yhteishyvä-lehdessä poliisijohtaja Urho Kiukas kirjoitti seuraavasti: "Kun kerran nainen menestyy oikeuden jakajanakin siinä missä mies, niin miksei myös poliisin tehtävissä, ainakin suurella osalla niitä." (Laitonen 2024.)

Vuonna 1987 Suomessa astui voimaan tasa-arvolaki, jonka johdosta poliisiorganisaation naiskiintiöt poistuivat ja fyysisiä pääsykokeita muokattiin (Kettunen & Korhonen 2021, 7). Muutokset kuitenkin jatkuivat vielä 2000-luvulle asti: Esimerkiksi pituusvaatimus ja vaatimus asevelvollisuudesta poistuivat vasta 2005 jälkeen. Vuonna 2005 poliisihallinto päivitti tasa-arvosuunnitelmansa uudistuneen tasa-arvolain mukaisesti. Tavoitteena oli lisätä naisten määrää poliisin peruskoulutuksessa ja että suurempi osuus naispoliiseista hakeutuisi alipäällystö- ja päällystökoulutuksiin. (Jansson ym. 2018, 458.)



### 3.2 Nykytilanne

Suomessa naisten osuus poliisiorganisaatiosta oli ennen vuosituhannen vaihdosta 8,5 %. Suomessa poliisivoimissa työskentelevien naisten osuus oli vähäinen verrattuna Ruotsiin ja Norjaan. Norjan poliisivoimissa naisia oli 18,6 % ja Ruotsissa lukema oli 21,2 %. Naisten määrä poliisiopiskelijoissa on kasvanut tasaisen hitaasti. Vuonna 2000 koulutuksen aloittaneista opiskelijoista naisia oli 19 %. Viime vuosina naisten osuus niin kouluun pyrkijöistä kuin hyväksytyistäkin on noin kolmannes. Vuonna 2020 Poliisiammattikorkeakouluun aloittaneista opiskelijoista 40 % oli naisia. (Korhonen & Kettunen 2021, 7.)

Vuonna 2008 naisten osuus koko henkilöstöstä oli 28,26 %, mutta varsinaisissa poliisitehtävissä (miehistö ja päällystö) naisia toimi vain 12,28 %. Vuonna 2024 (tammikuu – huhtikuu) naisten osuus koko henkilöstöstä oli jo 33,15 % ja varsinaisissa poliisitehtävissä toimivista 22,70 % oli naisia. (PolStat 2024.)

Poliisiammattikorkeakoulu julkaisi vuonna 2021 podcastin Spotify sovellukseen “Mimit Maijassa - Miten poliisi muuttuu, kun naisten osuus työntekijöissä kasvaa?”. Podcastia tuotti Poliisiammattikorkeakoulu ja sitä juonsi viestintäasiantuntija Anna Byckling. Keskusteluun osallistui neljä poliisia: Rikosylikonstaapeli Anniina Cederlund Keskusrikospoliisista, vanhempi konstaapeli Johanna Nurmi Itä-Uudenmaan poliisilaitokselta, ylikonstaapeli Maria Rossi Poliisihallituksesta sekä ylikomisario Sami Hätönen Poliisiammattikorkeakoulusta. Podcastissa kerrotaan, kuinka vuonna 2021 suomalaisista poliiseista noin 20 % oli naisia, alipäällystössä ja päällystössä heitä oli noin 13 % ja yksiköiden poliisipäälliköistä 2 %. Esille nostettiin, että moni nainen päätyy työskentelemään rikostorjuntasektorille, sillä naiset olivat Podcastin julkistamisaikaan vuonna 2021 edustettuna rikostorjunnassa 30 % osuudella. Podcastissa tuotiin myös esille, kuinka Poliisiammattikorkeakoulussa aloitti ensimmäistä kertaa historiassa kurssi, jossa puolet oli naisia. Tämän johdosta poliisijärjestö toi varovasti esiin huolen siitä, miten fyysisesti heikompi osapuoli pärjää, kun poliisia kohtaan kohdistetaan jatkuvasti enemmän väkivaltaa. (Poliisiammattikorkeakoulu 2021, 1–4.)

Toinen huolen aihe oli, miten naiset tulevat pärjäämään raskaiden suojavarusteiden kanssa. Yhtenä keskustelun aiheena oli naisten ja miesten tasa-arvo ja poliisikoulutuksen pääsykokeet. Naisilla ja miehillä on eri vaatimustasot fyysisissä kokeissa. Podcastissa keskusteltiin, pitäisikö fyysiset pääsyvaatimukset olla samat kaikille, sekä miksi naiset eivät ole hakeutuneet enemmän erityistoimintoihin tai johtotehtäviin, kuten alipäällystöön ja päällystöön. Ylikomisario Sami Hätönen kertoi ajatuksistaan Podcastissa: Hätösen mukaan naiset ovat selkeästi aliedustettuina erityisesti poliisin erityistoiminoissa, valmiusyksikössä ja vaativien tilanteiden ryhmissä, mutta myös operatiivisissa kenttätehtävissä.

*“Näissä erityistoiminnoissa on kyse sellaisista poliisityön osa-alueista, mitkä ovat hyvin marginaalisia kokonaisuutta ajatellen ja missä tarvitaan niitä äärimmäisiä ominaisuuksia, eli jopa äärimmäistä voimaa. On selvää, että niissä naiset tulevat aina olemaan aliedustettuina.”*

Hätönen toi esille, että tiettyihin kenttätoiminnan erityistehtäviin ei käytännössä ole mitään syytä tai estettä, miksi naiset eivät voisi niihin hakeutua ja miksei naisten määrä voisi näissä kasvaakin jatkossa merkittävästi. Näitä ovat Hätösen mukaan esimerkiksi koiranohjaajat ja moottoripyöräpoliisit. (Poliisiammattikorkeakoulu 2021, 6.)

## 4 VATI-TOIMINTA

Jokaisella Suomen pääpoliisilaitoksella, lukuun ottamatta Helsingin poliisilaitosta, toimii oma vaativien tilanteiden erityistoimintaryhmä, VATI-ryhmä. Poikkeuksellisesti Helsingissä toimii valtakunnallinen valmiusyksikkö Karhu. VATI-ryhmiin valitut poliisit ovat erityiskoulutuksen saaneita konstaapeleja, jotka toimivat ryhmäkoonpanolla vaarallisimmilla ja nimensä mukaisesti vaativimmilla poliisi-tehtävillä. VATI-toiminta edellyttää ryhmään valituilta hyvää paineensietokykyä sekä joustavuutta tietyn tyyppisten sosiaalisten, fyysisten ja psyykkisten ominaisuuksien lisäksi. VATI-ryhmän tehtäväkenttään kuuluvat esimerkiksi piiritystilanteiden hoitaminen sekä aseellisten henkilöiden kiinniottaminen. (Poliisi 2020.)

VATI-toiminnan voidaan sanoa alkaneen Oulun VALO-79 valmiuspoliisiosastosta. (Härmä 2020, 3.) VATI-ryhmät ovat mukana päivittäisessä valvonta- ja hälytystehtävien hoitamisessa – pääsääntöisesti yhdessä kenttäryhmässä on kaksi VATI-koulutuksen käynyttä poliisia. VATI-operaattorit osallistuvat VATI-ryhmän harjoituksiin useita kertoja vuodessa. (Härmä 2020, 7.) VATI-ryhmän pääsykoheet ja VATI-operaattoreiden vuosittainen fyysisen kunnon mittaus on määritelty poliisihallituksen valtakunnalliseen VATI-määräykseen (POL-2018-12133).

VATI-ryhmään voi hakeutua kuka tahansa poliisikoulutuksen käynyt henkilö, mutta VATI-ryhmään pääseminen edellyttää kuitenkin vakituista virkaa Poliisissa. Hakuprosessi käynnistetään tarpeen mukaan poliisilaitoksien toimesta ja haku tulee esille poliisin sisäiseen intraan. (Chabbi & Hyrynen 2023, 13.)

Opinnäytetyöstä on poistettu tekstiä KÄYTTÖ RAJOITETTU Suojaustaso IV JulKL (621/1999) 24.1 §:n 5 k perusteella.

## 4.1 Ryhmädynamiikan tärkeys

Sotilas- ja poliisiympäristöissä ryhmädynamiikan näkökulma suhteessa sopeutumiseen ja tottelevaisuuteen on merkittävä teema. Näissä konteksteissa organisaation jäsenet muodostavat usein tiiviitä ryhmiä, mikä vaikuttaa heidän käytökseensä ja mielentilaansa.

Yksi keskeinen tekijä ryhmädynamiikassa on ryhmänormien läsnäolo, jotka ovat kirjoittamattomia sääntöjä ja odotuksia, jotka muokkaavat jäsenten käyttäytymistä. Sotilas- ja poliisiympäristöt omakuvavat usein normeja, jotka ilmentävät arvoja kuten lojaaliutta, rohkeutta ja kunnioitusta auktoriteettia kohtaan. Näitä arvoja voidaan vahvistaa eri keinoin, esimerkiksi koulutuksen avulla ja tiettyjen käyttäytymisten vahvistamisella. (Kochi ym. 2023.)

Vuonna 2013 julkaistussa Ylen artikkelissa kerrotaan Oulun poliisin vaativien tilanteiden erikoisryhmästä. Artikkelissa on haastateltu muun muassa yhtä Oulun VATI-ryhmään kuuluvaa ylikonstaapelia, Tommi Heikkilää. Heikkilä kertoo, että VATI-ryhmän harjoituksissa keskitytään erityisesti ryhmätyöskentelytaitoihin, koska yleensä poliisit ovat tottuneet työskentelemään partiopareittain. "Ryhmätoiminnan sujuminen on tärkeintä ja se vie myös eniten aikaa harjoittelussa", Heikkilä sanoo. Riittävä valmius ryhmätyöskentelyyn tulee olla jo VATI-ryhmään hakeutuessa. Vuoden 2013 artikkelissa Heikkilä kertoo, että nykyinen kokoonpano on säilynyt suunnilleen samana jo kahdeksan vuoden ajan. Näiden vuosien aikana ryhmä on hitsautunut hyvin yhteen ja operaattorit tuntevat toisensa todella hyvin. (Suvanto 2013.)

Center for a New American Security -nimisellä verkkosivustolla on julkaistu vuonna 2021 artikkeli otsikolla "Dispelling the Myth of Women in Special Operations". Artikkelissa kerrotaan, että yhteiskunnan tulisi ottaa huomioon arvostettujen sotilasjohtajien mielipide, että "SOCOM" (Special Operations Command) tarvitsee monimuotoisuutta: Tarvitaan värikkäitä ihmisiä, tarvitaan miehiä ja naisia auttamaan ratkaisemaan ne ongelmat, joiden kanssa tänä päivänä kamppaillaan. (Alexander ym. 2019.)

Artikkelin mukaan tutkimukset osoittavat, että sukupuolellisesti monimuotoiset tiimit tekevät parempia päätöksiä jopa 73 prosenttia ajasta; tämä luku nousee 87 prosenttiin, jos tiimissä on molempien sukupuolten lisäksi muun muassa ikään perustuvaa monimuotoisuutta. Tutkimukset osoittavat myös, että monimuotoiset ja osallistavat tiimit parantavat työntekijöiden tyytyväisyyttä ja vähentävät ryhmien välistä konfliktia, mikä parantaa yhteistyötä ja uskollisuutta organisaatiolle. Pohjimmiltaan monimuotoisuus ja osallistava kulttuuri nopeuttavat innovaatioita ja päätöksentekoa, olipa kyse esimerkiksi liike-elämästä tai sotilasalasta. (Alexander ym. 2019.)

## **4.2 VATI-koulutusjärjestelmä**

Opinnäytetyöstä on poistettu tekstiä KÄYTTÖ RAJOITETTU Suojaustaso IV JulKL (621/1999) 24.1 §:n 5 k perusteella.

## **4.3 VATI-pääsykoe**

Opinnäytetyöstä on poistettu tekstiä KÄYTTÖ RAJOITETTU Suojaustaso IV JulKL (621/1999) 24.1 §:n 5 k perusteella.

## **4.4 VATI-peruskurssi**

Opinnäytetyöstä on poistettu tekstiä KÄYTTÖ RAJOITETTU Suojaustaso IV JulKL (621/1999) 24.1 §:n 5 k perusteella.

## **4.5 VATI-ryhmissä toimivien vuosittainen fyysisen kunnan mittaus**

Opinnäytetyöstä on poistettu tekstiä KÄYTTÖ RAJOITETTU Suojaustaso IV JulKL (621/1999) 24.1 §:n 5 k perusteella.

# **5 NAISOPERAATTOREITA RUOTSISSA**

Naapurimaassamme Ruotsissa työskenteleviä operaattoreita kutsutaan nimellä "Insatspoliser" ja "insatsoperatörer": He ovat Suomen operaattoreiden tapaan taktisesti koulutetumpia, ja heillä on enemmän varusteita ja apuvälineitä, joita ei ole muilla niin sanotuilla normaalin työnkuvan omaavilla valvonta- ja hälytystoiminnan konstaapeleilla. Ruotsissa on noin 400 toimintaoperaattoria kansallisella ja alueellisella tasolla, jotka on jaoteltu seuraavasti:

- Kansallinen kyky – Nationella insatsstyrkan
- Vahvistettu alueellinen kyky – Förstärkt regional insatsstyrkan – Tukialueilla Tukholmassa, Länsi-Ruotsissa ja Etelä-Ruotsissa
- Alueellinen kyky – Regional insatsstyrkan – Pohjoisalue, Keski-alue, Itä-alue ja Bergslagenin alue. (Polisen, SE.)

Alueellinen operaatioryhmä eroaa vahvistetusta alueellisesta ja kansallisesta operaatioryhmästä siinä, että ensin mainittu työskentelee paikallisten ongelmien kanssa. Ensisijaisesti toimitaan omalla alueella, mutta toimitaan myös alueellisena resurssina ja yksikköä käytetään tarvittaessa koko alu-

eella. Kansallinen operaatioryhmä toimii koko maassa, ja vahvistettu alueellinen operaatioryhmä toimii suurimpien kaupunkien alueilla. Vain alueellisissa operaatioryhmissä on naisia. (Nordenhem 2021; Polisen, SE.)

Alueellisten toimintayksiköiden yleisin tehtävä on henkilöiden noutaminen – ne, jotka on arvioitu vaarallisiksi ja jotka on otettava kiinni rikoksista epäiltyinä. "Yleinen tehtävä" tarkoittaa usein myös pitkää odottelua, jota on osattava hallita. On mahdollista, että odotetaan asuntoon sisään pääsemistä neuvottelujen aikana tai istutaan raskaasti panssaroituna autossa valmiina ottamaan kiinni ryöstäjiä, joista on saatu vinkkejä, että he aikovat iskeä tiettyyn paikkaan - mutta ei tiedetä, onko se klo 22 vai klo 04. (Nordenhem 2021.)

Ruotsin poliisin lehdessä "Svensk Polis" (Nordenhem 2021) sekä Ruotsin poliisin verkkosivuilla (Polisen, SE) on julkaistu artikkeli vuonna 2021 otsikolla "Olemme toistemme henkivakuutus", joka kertoo muun muassa naisoperaattorin, Jennyn (nimi muutettu artikkelissa), näkemyksistä Ruotsin alueellisessa toimintayksikössä. Artikkelin mukaan alle kymmenen naista työskenteli toimintaoperaattoreina Ruotsissa artikkelin julkaisuhetkellä maaliskuussa 2021. Artikkelin mukaan Ruotsin poliisi pyrkii monipuolistamaan toimintayksiköitä saadakseen sinne enemmän hakijoita. (Nordenhem 2021.)

Jenny kertoo artikkelissa, että jos nainen tekee jotain huonoa, se muistetaan. Sama pätee päinvastoin: "Jos teen jotain erittäin hyvää, ihmiset muistavat sen. Minusta tulee paljon näkyvämpi, hyvässä ja pahassa", sanoo Jenny, joka on aina rakastanut työntää itseään ääri rajoilleen ja kehittyä jatkuvasti. Nämä olivat ne voimanlähteet, jotka saivat Jennyn hakemaan poliisiksi kahdeksan vuotta sitten. Samat voimanlähteet saivat hänet muutama vuosi myöhemmin hakemaan alueelliseen toimintayksikköön. (Nordenhem 2021.)

Jenny on kuullut kommentteja muun muassa mieskonstaapeleilta, että he ovat olleet siinä ymmärryksessä, että naisten ei kannata hakea toimintayksiköihin, koska vain miehet pääsevät sisään. Jenny kertoo, että yksi seikka muutti hänen omaa ajatustaan tähän teemaan. Hän luki haastattelun alueellisesta toimintaryhmästä Svensk Polis -lehestä muutama vuosi sitten ja huomasi naisen lehden kansikuvassa. Vasta silloin Jenny tajusi, että naisenkin voi hakea ja myös päästä toimintayksikköön. (Nordenhem 2021.)

Artikkelissa kerrotaan myös Tukholman vahvistetun alueellisen toimintayksikön rekrytointivastaavan, Matin, ajatuksia aiheesta. Matin mukaan ajatus siitä, että toimintayksikkö koostuu vain miehistä, miehuiten "machomiehistä", on vakiintunut. Tämä on Matin mielestä huolestuttavaa. "Ennakkoluulot syntyvät helposti, kun toiminta on eristäytynyttä ja vähän suojattua", hän sanoo. Matin mukaan keskittyminen usein voimaan ja fyysiseen kuntoon johtuu siitä, että fyysiset testit ovat ainoa asia, jota "todella voidaan arvioida": Se on jotain konkreettista ja mitattavaa, siksi sillä on suuri rooli toimintayksiköissä.

Artikkelissa kerrotaan, että vahva fyysinen kunto on vain osa - puhdas välttämättömyys - toimintaoperaattoreiden työssä. Fakta on se, että kaikkien on täytettävä samat vähimmäisvaatimukset. (Nordenhem 2021.)

Jennyn mukaan kollegat luottavat häneen, koska hän on läpäissyt samat fyysiset vaatimukset. "Minä katson heidän selkäänsä ja he katsovat minun. Tietoisuus tästä synnyttää luottamusta", sanoo Jenny. Ruotsin poliisissa on vuosien varrella keskusteltu siitä, eikö fyysisiä vaatimuksia voitaisi hieman alen-  
taa naisten houkuttelemiseksi näihin ryhmiin. Jennyn mielestä on erittäin tärkeää, että miehille ja naisille on täsmälleen samat testit. Jenny ei haluaisi työskennellä ryhmässä, jossa hänet testattaisiin eri vaatimusprofiilin mukaan. Matti on myös samaa mieltä asiasta. Hänen mukaansa koskaan ei voi ennustaa, kuka päätyy minnekin käynnissä olevassa tehtävässä, joten kaikkien on oltava samalla perustasolla fyysisesti tehtävän suorittamiseksi: "Olemme toistemme henkivakuutus", hän sanoo. (Nordenhem 2021.)

Matti kertoo, että yleisin ennakkoluulo naisten osallistumisesta pääsykokeisiin on, että ne päättyvät fyysisiin testeihin, koska vaatimuksia ei läpäistä. Matin mukaan 60–160 hakijasta kaksi on naisia. He, jotka putoavat pois, sekä miehet että naiset, tekevät sen psykologisissa testeissä, eivät fyysisissä. (Nordenhem 2021.)

Kuinka sitten muutetaan kuvaa tyypillisestä operaattorista ja lisätään monimuotoisuutta toimintayksiköissä? Tämä vaatii kovaa työtä Poliisihallitukselta, kertovat Jenny ja Matti. Matin mielestä heidän on parannettava tapaa, jolla he esittävät työskentelyään. "On näytettävä, keitä olemme ja millaista on työpaikallamme, koska muuten ihmiset saavat mielikuvituksen ja käsityksiä, jotka eivät vastaa todellisuutta", hän toteaa. (Nordenhem 2021.)

Jenny kertoo, että toimintaryhmissä työskentelevät naisoperaattorit tapaavat muutaman kerran vuodessa. Jennyn mielestä ryhmästä tulee hyvä tukiverkko ja tietopankki. Myös Matin mukaan päivä on tärkeä. Foorumissa käsitellään esimerkiksi sitä, miten parhaiten palataan takaisin toimintaoperaattorin työhön raskauden jälkeen, sekä johdon järjestämistä uniformuista, jotka sopivat naisvartalolle. (Nordenhem 2021.)

Jenny korostaa, että henkisen kapasiteetin, sen mitä sinulla on päässäsi, merkitys on vähintään yhtä tärkeä kuin fyysisten ominaisuuksien. Kun operaatioryhmän kuva monipuolistuu, se on tehtävä selväksi. Jenny uskoo, että silloin voitto on se, että tavoitetaan oikeat yksilöt, niin erilaiset naiset kuin miehetkin. Toinen ominaisuus, jota Jenny pitää tärkeänä operaatioympäristössä, on koulutettavuus: henkilön on oltava koulutettavissa, ja on voitava omaksua uutta tietoa tehdäkseen oikeita päätöksiä paineistetuissa tilanteissa. (Nordenhem 2021.)

Ryhmädynamiikka nousee myös esille artikkelissa. Toimivan ryhmädynamiikan saavuttamiseksi tarvitaan paljon harjoittelua. Jennyn mukaan parasta operaattorin työssä on olla osa niin tiivistä ryhmää. Hän kuvailee tunnelmaa perheelliseksi. Myös Matti, joka on pohjatyönkuvultaan operaattori Tukholmassa, sanoo ryhmän olevan parasta työssä. "Tulemme todella läheisiksi, kun meillä on sama omistautuminen ja sitoutuminen tehtävään. Operaatiotyö on työ, josta ei halua lähteä kotiin", hän tiivistää. (Nordenhem 2021.)

Operaatiotyö tarkoittaa kuitenkin suurempia riskejä, enemmän vaaraa ja joskus myös pitkiä poissaoloja. Jenny kommentoi kysymykseen, miksi pelkkä poliisin tehtäväkuva ei riittänyt hänelle. Jennyn mielestä operaattorin työ on ollut hauskinda, mitä hän on tehnyt poliisissa. Hänen mukaansa on hienoa olla poliisin ylimääräinen resurssi; olla se, joka tulee paikalle, kun tilanne todella menee pieleen. (Nordenhem 2021.)

Artikkelissa tuodaan lisäksi esille, ettei pitkän aikavälin tavoitetta monimuotoisuudelle operaatiotilanteissa ole kirjattu. Matti uskoo, että "50–50" miehiä ja naisia on "kaukana edessä", mutta avain on herättää kiinnostus operaatioihin, jotta useammat uskaltavat hakemaan. Jenny on vakuuttunut siitä, että on paljon naisia, jotka sopisivat kaikkiin kolmeen operaatiotason tehtävään, mutta eri syistä epäroivät hakeutua. (Nordenhem 2021.)

Artikkelin loppuun on kirjattu pääsyaatimukset Ruotsin alueellisille operaattoreille. Fyysiset vaatimukset ovat seuraavat:

- Beep testi, taso 11 (Ruotsin jalkapalloliiton beep testi)
- Kuntotesti sisältää juoksemisen edestakaisin kahden 20 metrin pisteen välillä
- Riippuva ote, 10 sekuntia raskasliivi päällä (noin 20 kg)
- Maastaveto, 90 kg, 5 toistoa
- Harres-testi, 14 sekuntia. Testi yhdistää useita koordinaatiokykyjä nopeuteen, räjähtävyyteen ja liikkuvuuteen. (Nordenhem 2021.)

## 6 SUKUPUOLTEN VÄLISISTÄ EROISTA

Sukupuolten kehonkoostumukselliset erot ovat hyvin tiedossa: Miehillä on tyypillisesti enemmän lihasmassaa, enemmän luumassaa, ja vähemmän rasvaa kehossa kuin naisilla. Miehillä on tyypillisesti isommat keuhkot, laajemmat ilmatiet sekä parempi diffuusiokapasiteetti kuin naisilla. Diffuusiokapasiteetti tarkoittaa hapen kulkeutumista keuhkokudoksesta verenkiertoon. (Blair 2007; Santisteban ym. 2022.) Keskimäärin naisten ja miesten välinen fysiologinen ero vaihtelee 20–50 % välillä riippuen fyysisestä ominaisuudesta. Fyysisillä ominaisuuksilla tarkoitetaan erilaiseen liikkumiseen

tarvittavia ominaisuuksia. Ne voidaan jakaa voimaan, nopeuteen, kestävyYTEEN ja liikkuvuuteen. Merkittävät erot tulevat esiin etenkin kestävyys- ja voimaominaisuuksissa. Testeissä, jotka mittaavat liikkuvuutta, tasapainoa ja koordinaatiota, ei miesten ja naisten välillä ole juuri eroja. (Vaara ym. 2016, 10.)

Ihmisen luurankolihas koostuu pääasiassa kahdesta lihassolutyypistä: Ykköstyyppin ja kakkostyyppin soluista. Ykköstyyppin soluilla on parempi supistumisominaisuus ja suuri aerobinen kapasiteetti. Kakkostyyppin solut ovat nopeampia ja niillä on parempi anaerobinen kapasiteetti. (Syväoja 2008, 2.) Lihastyössä energiaa tuotetaan ravintoaineista hapen avulla (aerobisesti) tai ilman happea (anaerobisesti). Aiemmin tehdyissä tutkimuksissa on havaittu, että naiset kykenevät ylläpitämään suorituskykyä paremmin kuin miehet. Suorituskykyyn vaikuttavat muun muassa lihaksen koko, verenkierto, lihassolutyypit, energiantuottomekanismit sekä tahdonalainen aktivaatio. Miesten suurempi lihas-koko voi selittää suorituskyvyn laskua, sillä isommat lihakset tuottavat enemmän voimaa ja aiheuttavat enemmän veren virtauksen laskua sekä maitohappojen kertymistä lihakseen. Naisilla on usein enemmän ykköstyyppin lihassoluja, jotka pääasiallisesti soveltuvat paremmin kestävyys-suorituksiin. (Kolho 2022, 10–11.)

## **6.1 Voimaominaisuudet**

Hermo-lihasjärjestelmän voimantuotto lisääntyy lapsella, nuorella ja aikuisella perimän ja ulkoisten tekijöiden, kuten esimerkiksi leikkien, harjoittelun ja työn vaikutuksesta. Miessukupuolihormonien, kuten testosteronin, vaikutuksesta johtuen aikuisten miesten voimantuotto kehittyy naisia suuremmaksi. Molempien sukupuolien voiman huippuarvot ovat ikävuosien 20–30 aikana. Ihmisen luurankolihas voi tuottaa noin 16–30 N voimaa per neliösenttimetri lihaspinta-alaa kohden riippumatta sukupuolesta. Miehet ovat kuitenkin tyypillisesti lihaksikkaampia kuin naiset, ja näin ollen myös voimakkaampia. Ikävuosien 30–50 aikana voimataso on melko vakaa, mutta kuudennella vuosikymmenellä voimatasot laskevat selvästi molemmilla sukupuolilla, erityisesti naisilla. (Häkkinen & Ahtiainen 2016, 252.) Kuitenkin lihasmassan määrään ja voimantuotto-ominaisuuksiin voidaan vaikuttaa voimaharjoittelulla. Naisilla kehittyminen on kuitenkin miehiä yksilöllisempää, mikä johtuu muun muassa suuresta testosteronipitoisuuden yksilöllisestä vaihtelusta. Samankaltaisella harjoittelulla naisten lihakset eivät tyypillisesti kasva yhtä suuriksi kuin miesten, mutta muutos voimantuotossa voi olla yhtä suurta molemmilla sukupuolilla. (Korhonen & Kettunen 2021, 14.)

Voimaurheilijoille tehdyssä tutkimuksessa vertailtiin miesten ja naisten voimantuottoa suhteessa urheilijoiden kokonais- ja lihasmassaan. Lisäksi tutkimuksessa tutkittiin lihaksen rakenteen ja voiman välistä suhdetta molemmilla sukupuolilla. Tutkimukseen osallistui 16 miestä ja 14 naista. Jokaiselta urheilijalta testattiin kehonkoostumus sekä ulomman reisilihaksen, ison rintalihaksen ja epäkäslihaksen paksuus. Urheilijoiden tehosuorituksia vertailtiin kyykkyhypyn ja penkki-punnerrusheiton osalta.



Urheilijoiden voimantuottoa arvioitiin yhden toiston maksimisuorituksessa penkkipunnerruksen, kyykyn ja maastavedon osalta. (Bartolomei ym. 2021.)

Tutkimuksessa havaittiin, että naisilla oli 50–60 % alemmat tulokset yhden toiston maksimissa penkkipunnerruksessa, kyykyssä ja maastavedossa miehiin verrattuna. Lisäksi havaittiin, että naiset olivat 61.2 % heikompia ylävartalon ja 44.2 % heikompia alavartalon voimantuotossa. Lihasmassaa kertyy eri tavalla naisille ja miehille, ja tämä saattaa korreloida ylävartalon voimantuoton kanssa enemmän kuin muut hermo- ja lihastoiminnot. Maksimaalisen voiman nähdään korreloivan sen kanssa, miten tiheys isoissa lihasryhmissä toimii penkkipunnerruksessa, kyykyssä sekä maastavedossa. Voimantuottoon voivat vaikuttaa esimerkiksi sukupuolten lihaskuitutyypit tai lihaksen aktiivisuus. Tutkimuksessa korostui miesten lihasten paksuus erityisesti epäkäslihakseen, rintalihaksen sekä ulomman reisilihasten osalta verrattuna naisiin. Erityisesti ulompi reisilihas oli paljon pidempi kuin naisilla, minkä katsottiin hyödyttävän miehiä esimerkiksi kyykyn osalta. Lihaksen sidekudoksen pituuden on katsottu olevan merkittävässä roolissa lihasten supistumisnopeuteen sekä aktiiviseen voimantuottoon. Molempien sukupuolten osalta rintalihaksen paksuudella oli merkitystä penkkipunnerruksen maksimitoistoon ja voimantuottoon. Kokonaisuudessa, lihasmassa ja lihaksen paksuus vaikuttavat merkittävästi naisten ja miesten voimantuottoon. (Bartolomei ym. 2021.)

## 6.2 Kestävyysominaisuudet

Kestävyyssurheilussa miehillä on noin 10 % parempi maksimaalinen hapenottokyky eli VO<sub>2</sub>max kuin naisilla. VO<sub>2</sub>max kertoo hengitys- ja verenkiertoelimistön kyvystä kuljettaa happea maksimaalisessa fyysisessä rasituksessa. Naisilla on tyypillisesti pienempi sydän, keuhkot ja hemoglobiinimassa kuin miehillä. Tämä rajoittaa hapen kulkeutumiskykyä lihaksille suorituksen aikana. Suorituksen taloudellisuus on kuitenkin merkittävässä roolissa. Kun otetaan huomioon yhden raajan isometrinen supistus eli staattinen voimantuotto, naiset kestävät paremmin väsymystä ykköstyypin lihaksien vuoksi. Koko vartaloa käytettävissä suorituksissa miehet ovat naisia parempia. (Santisteban ym. 2022.) Ykköstyypin lihaksien avulla naiset pystyvät käyttämään paremmin rasvahappoja ja säilyttämään hiilihydraatteja pitkäkestoisessa liikunnassa. Naisten kestävyysuorituksen taloudellisuus, tahditusstrategia sekä väsymyksen minimalisointi antavat etua todella pitkiin suorituksiin, esimerkiksi ultrajuoksuihin. Miehet ovat kuitenkin juoksussa nopeampia yleensä pitkän askelvälin takia, mikä johtuu pituudesta. (Besson ym. 2022.) Juoksussa sukupuolten välillä on 10–12 % ero huolimatta matkan pituudesta. Huippu-urheilutasolla miehet ovat naisia noin 10 % parempia. Kestävyyssuorituksissa naiset juoksevat 10–12 % hitaammin kuin miehet, koska naisilla on korkeampi rasvaprosentti. Lisäksi ylimääräinen massa vaatii enemmän energiaa kestävyysuorituksen aikana. Miehillä on parempi veren hapenkuljetuskapasiteetti verrattuna naisiin, mikä johtuu hemoglobiinipitoisuuden eroista. (McClelland & Weyand 2022.) Naisilla on noin 10 % pienempi hemoglobiinipitoisuus kuin miehillä ja maksimaalinen

hapenottokyky laskee tutkimusten mukaa naisilla miehiä hitaammin (Kettunen & Korhonen 2021, 15).

### **6.3 Tasapaino ja koordinaatiokyky**

Tuki- ja liikuntaelimillä, hormonaalisilla eroilla sekä hermo- ja lihaskontrollilla on merkitystä tasapainoon ja koordinaatiokykyyn. Naiset ovat tyypillisesti lyhyempiä ja naisilla on leveämpi lantio, mikä vaikeuttaa yhden jalan toimintoja, kuten kävelyä ja juoksua. Lisäksi hormonaaliset tekijät, kuten estrogeeni ja progesteronitasot, voivat vaikuttaa nivelsiteiden löysyyteen ja täten nivelten vakauteen, mikä saattaa vaikuttaa tasapainon hallintaan. Testosteroni auttaa miehiä maksimaalisen voiman tuotossa, ja miehet nojautuvat tasapainottelussa enemmän voimaominaisuuksiin. Naiset taas nojautuvat enemmän asentoon sekä näkö- ja liikeaistiin tasapainottelussa. Yksilölliset erot ovat kuitenkin merkittävässä roolissa ja näihin vaikuttaa muun muassa ikä, fyysinen kunto ja harjoittelu. Alhainen fyysinen aktiivisuus vaikuttaa tasapainoon, koordinaatioon, lihasvoimaan ja asennon hallintaan. (Khobkhun & Thanakamchokchai 2023.)

### **6.4 Ampuminen**

Sukupuolten välisiä eroja ampumisessa on tutkittu hyvin vähän. Maailman ampumamestaruuskilpailijoihin osallistui 704 ampujaa, joiden tuloksia vertailtiin keskenään. Vuonna 2020 tehdyssä tutkimuksessa analysoitiin pistooli- ja kivääriammuntaa miesten ja naisten välillä. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että miehillä on parempi ampumatarkkuus pistoolilla kuin naisilla. Merkittäviä eroja ei kuitenkaan löytynyt haulikolla ammuttaessa. Kyse voi olla enemmän taito-ominaisuuksista kuin fyysisestä voimasta. Tulokseen voi myös vaikuttaa sormen taivuttajalihaksen ja olkapään tukilihasten vahvuusero sukupuolten välillä, sillä kyseiset lihakset ovat olennaisia pistoolin vakauttamisessa. (Mon-López ym. 2020.)

Poliisimiehille ja -naisille tehdyssä tutkimuksessa todettiin, että suurempi merkitys ampumatarkkuuteen on testillä ja henkilökohtaisella suorituksella kuin sukupuolella. Tosin kuin aiemmissä tutkimuksissa, Newkirk & Mathis (2021, 54) toteaa, että sukupuolten välillä olleet erot ovat johtuneet joko testausmetodista tai ampuma-ase teknologiasta. Nykyisillä testeillä mitattaessa ei löydetty sukupuolten välisiä eroja ampumatarkkuudessa. Ampumatarkkuutta kehittäessä on otettava useita asioita huomioon. Millä tahansa aseella ammuttaessa on otettava huomioon tähtäyskuva, asento, hengitys, aseote ja sen vahvuus sekä liipaisimen hallinta. (Newkirk & Mathis 2021, 41.) Sukupuolten väliset erot näkökyvyssä eivät vaikuta tähtäyskuvan muodostumiseen, sillä jokainen henkilö näkee aseensa tähtäimet samalla tavalla. Sukupuolelle ei pitäisi olla merkitystä aseensa liipaisuun, sillä nykypäivän aseet on valmistettu niin, että niillä voi ampua kuka tahansa. Liipaisu saattaa olla huono, jos yksilö on oppinut tekemään sen esimerkiksi nykäisemällä tai repäisemällä. Hengitystekniikalla voi olla mer-

kitystä ampumatarkkuuteen, mutta tästä ei ole löydetty sukupuolten välisiä eroja. Sukupuolten fyysillä eroilla ei pitäisi olla vaikutusta siihen, miten henkilö seisoo pitäessään asetta, eikä niillä täten pitäisi olla vaikutusta ampumatarkkuuteen. Ampuma-aseen otevahvuudella on kuitenkin merkitystä ampumatarkkuuteen, ja tässä voi tulla esiin sukupuolten välisiä eroja. (Newkirk & Mathis 2021, 44–46.)

## **6.5 Psykologiset ja sosiaaliset ominaisuudet**

Vuonna 2005 Occupational Medicine julkaisi tutkimuksen liittyen stressiin Norjan poliisissa. Julkaisun johdannossa viitataan yleisesti aikaisempiin tutkimuksiin stressistä poliisin työssä. Osiossa kerrotaan, että naispuolisilla poliiseilla voi olla erilaisia kokemuksia stressistä kuin miehillä, ja naispoliisit ovat raportoineet enemmän stressiä työssä sekä organisaatiomuutosten yhteydessä kuin mieskollegansa. (Berg ym. 2005, 113.) Tutkimuksen tulosten mukaan naispoliisit kokivat harvemmin työhön liittyviä stressitekijöitä kuin miespoliisit, mutta he kuitenkin arvioivat työn stressitekijät vakavammiksi kuin miespuoliset kollegansa. Tutkijat toteavat tulosten viittaavan siihen, että naiset ovat huolestuneempia erilaisista työtilanteista kuin mieskollegansa, vaikka he näyttävät olevan alttiina vakaville tapahtumille harvemmin kuin miespuoliset poliisit. (Berg ym. 2005, 119.)

Naisten ja miesten personallisuustyypit eroavat toisistaan jonkin verran. Keskimäärin miehet ovat enemmän dominoivampia, itsevarmempia, riskialttiita, kovapäisiä, kylmäsydämiä, emotionaalisesti tasaisempia, käytännöllisempiä sekä avoimempia abstrakteja ideoita kohtaan. Naiset taas ovat enemmän hoivaavia, lämpimiä, epäitsekäitä, alistuvia, haluttomia ottamaan riskejä, hellävaraisia, emotionaalisesti epävakaita sekä avoimempia tunteille sekä esteettisille kokemuksille. (Giudice 2015, 753.) Naiset ovat parempia sanallisessa ja sanattomassa kommunikoinnissa. Keskimäärin miehet käyttävät enemmän vakuuttavaa puhetyyliä sekä rikkovat enemmän puhetapojaan. Naiset taas varovat enemmän mitä puhuvat, käyttävät enemmän henkilöitä yhdistävää puhetyyliä sekä tulkitsevat eleitä ja ilmeitä. (Giudice 2015, 755.)

### **6.5.1 Neurotiede**

Neurotiede, genetiikka ja evoluutiobiologia, sekä uudemmat tutkimukset transsukupuolisuudesta, kertovat meille, että miesten ja naisten välillä on selkeitä psykologisia eroja. Seksuaalisuuteen ja biologiaan liittyvien ilmeisten erojen lisäksi on myös muita eroja, jotka ovat usein kiistanalaisia, mutta silti mielenkiintoisia. (Sabater 2023.)

Miesten ja naisten välisiä eroja on tutkittu vuosisatojen ajan. Tutkijoiden tarkastellessa eroja miesten ja naisten aivojen välillä, he keskittyvät neljään tiettyyn alueeseen: Prosessointiin, kemialliseen koostumukseen, rakenteeseen ja aktiivisuuteen. Tohtori Dardo Tomasi Firenzen yliopistosta Italiasta suoritti tutkimuksen, joka osoitti, että miesten aivot käyttävät lähes seitsemän kertaa enemmän harmaata

aivoainetta kuin naisten aivot. Toisaalta naisten aivot käyttävät lähes kymmenen kertaa enemmän valkeaa aivoainetta. Harmaa aivoaine auttaa meitä keskittymään tiettyyn tehtävään keskittyneesti, kun taas valkea aivoaine mahdollistaa meille olla tarkkaavaisempia monille eri ärsykkeille. Tämä selittää osaltaan sitä, miksi naiset ovat keskimäärin taitavampia keskittymään useampaan asiaan samanaikaisesti. (Sabater 2023.)

Naisilla on taipumus omata suurempi hippokampus, mikä helpottaa naisia käsitellä ja muistaa paremmin tunnepitoista tietoa (Sabater 2023). Hippokampus on muistitoimintojen kannalta aivojen keskeinen osa, joka sijaitsee allokorteksissa limbisen lohkon alaosassa (Virsu 2002). Lisäksi naisten aivoissa on kielellisiä keskuksia molemmissa aivopuoliskoissa, kun taas miehillä niitä on enemmän vain vasemmassa aivopuoliskossa. Tämä saattaa tehdä miehistä joskus rajoittuneempia tunteita herättävässä tai sisältävässä kommunikaatiossa. Miehillä on myös suuremmat aivot kuin naisilla. Nämä tiedot liittyvät siihen tosiasiaan, että miehet ovat fyysisesti suurempia kuin naiset. Lisäksi miehet sietävät kipua paremmin kuin naiset, mikä johtuu siitä, että heidän hermosolukeskuksensa tällä alueella ovat vastustuskykyisempiä. (Sabater 2023.)

### **6.5.2 Käyttäytymispsykologia**

Eroavaisuudet miesten ja naisten välillä ovat myös selkeitä käyttäytymisen osalta. Kuten tässä tekstissä on jo aiemmin mainittu, naisten aivot kykenevät prosessoimaan paremmin tunnealueita. Tämä tekee naisista yleisesti ottaen taitavampia ilmaisemaan tunteitaan. Aiheeseen erikoistuneet asiantuntijat, kuten kielitieteilijä Deborah Tannen, huomauttavat, että naiset ovat tehokkaita luomaan muun muassa läheisyyttä toisiin ihmisiin. Toisaalta miehet ovat päättäväisempiä kommunikoidessaan säilyttääkseen autonomiansa ja parantaakseen sosiaalista asemaansa. Judith E. Larkin ja Harvey A. Pinesin tekemässä tutkimuksessa vuonna 2003, joka koski sukupuolten eroja päätöksenteossa, havaittiin, että miehet ovat alttiimpia tekemään riskialttiita päätöksiä kuin naiset. Tulokset viittaavat siihen, että miehet ovat keskimäärin impulsiivisempia kuin naiset. (Sabater 2023.)

### **6.5.3 Sukupuolten väliset eroavaisuudet stressivasteessa**

Toisessa tutkimuksessa, joka julkaistiin englantilaisessa *Molecular Psychiatry* -lehdessä, havaittiin, että naiset ovat kaksi kertaa todennäköisemmin alttiita kokemaan stressiä kuin miehet. Lääkäri ja neurotieteilijä Rita Valentino selitti tässä tutkimuksessa, että naisen aivot ovat herkempiä kortikotropiinia vapauttavalle hormonille, ja miehet puolestaan kestävätkä painetta keskimäärin menestyksellä enemmän kuin naiset. (Sabater 2023.)

Lääketieteellisen aikakausikirja *Duodecim*in julkaiseman artikkelin mukaan vapauttajahormonitoiminnan lisäksi kortikotropiinilla (CRF) on keskushermostovaikutuksia, jotka liittyvät stressiin. CRF:n

reseptorit aivoissa paikantuvat moniin limbisiin, hypotalaamisiin, kortikaalisiin ja aivorungon autonomisiin alueisiin. Peptidin ruiskutus aivokammioon suurentaa katekoliamiinien pitoisuutta plasmassa, nopeuttaa sydämen sykettä sekä kohottaa verenpainetta. Artikkelissa kerrotaan, että useat tutkimukset viittaavat siihen, että kortikotropiini vahvistaa stressin aiheuttamia käyttäytymisvasteita. (Panula 1993.)

Vaikka suurin osa ihmisistä kohtaa suuren määrän stressaavia tapahtumia elämänsä aikana, vain pieni osa kehittää dysreguloituja stressivasteita, jotka luonnehtivat erilaisia sairauksia. Näin ollen modernin lääketieteen suuri haaste on selvittää, mitkä tekijät altistavat tai tuovat vastustuskykyä stressille. Useita näistä tekijöistä on jo tunnistettu. Esimerkiksi varhaislapsuuden stressi voi lisätä alttiutta kehittää tiettyjä psykiatrisia häiriöitä aikuisuudessa (McCrary ym., 2012, Bremne ja Vermetten, 2001, Heim ja Binder, 2012). Yksi stressin haavoittuvuuteen liittyvistä tekijöistä on biologinen sukupuoli. Vaikka historiallisesti sukupuolten välisiä eroja lääketieteellisissä ja psykiatrisissa häiriöissä on suurelta osin sivuutettu, viimeaikainen tutkimus on keskittynyt sukupuolten välisen haavoittuvuuden ja vastustuskyvyn neurobiologisiin perusteisiin stressille ja siihen liittyville häiriöille. (Bangasser ym 2014.)

#### **6.5.4 Stressi - Kehityksellisten ja biologisten tekijöiden rooli**

Miehet ja naiset näyttävät reagoivan eri tavoin stressiin – sekä psykologisesti että biologisesti. Stressiä voidaan määritellä yksilön fyysisen tai psyykkisen eheyden todelliseksi tai tulkituksi uhkaksi, mikä johtaa fysiologisiin ja käyttäytymisvasteisiin. Itäisissä kulttuureissa stressiä on pidetty sisäisen rauhan puutteena. Toisaalta länsimainen kulttuuri on näyttänyt stressin menettämisenä hallinnasta. Sukupuoli on tärkeä tekijä ihmisten terveydessä, ja erilaisilla mielenterveys- ja fyysisillä häiriöillä on selkeä sukupuolisidonnainen esiintyvyysskuvio. Miesten alttius tartuntataudeille, verenpaineen nousulle, aggressiiviselle käytökselle ja päihdeongelmille on yleensä havaittu korkeammaksi. Autoimmuunisairaudet, krooninen kipu, masennus ja ahdistushäiriöt ovat suhteellisesti yleisempiä naisilla. Havaittu sukupuolisidonnainen sairauskuva voi osittain johtua sukupuolihormonien vaikutuksista, koska jotkut näistä sukupuolieroista ilmenevät lisääntymisvuosina ja vähitellen vähenevät vaihdevuosien jälkeen. Yksilölliset erot stressireagoinnissa on ehdotettu potentiaalisesti tärkeänä riskitekijänä sukupuolisidonnaisille terveysongelmille miehillä ja naisilla. (Verma ym. 2011.)

#### **6.5.5 Neurokuvantamisen vastaavuudet ja tehtävästrategiat**

Yleinen suuntaus suuremmasta akuutista HPA- ja autonomisista vasteista miehillä verrattuna naisiin suoritusstressiparadigmoja käytettäessä saa tukea neurokuvantamisen löydöksistä. (Verma ym. 2011). HPA tarkoittaa hypotalamus-aivolisäke-lisämunuaisakselia. HPA-akseli osallistuu akuutin ja kroonisen fysiologisen sekä psykologisen stressin säätelyyn. Tämän lisäksi se kontrolloi pitkäkestoisia stressireaktioita. (Hintsu ym. 2019.)

Suurempi emotionaalinen palautuminen (melankolinen ajattelu) tai omien emotionaalisten piirteiden heijastuminen naisilla verrattuna miehiin stressitehtävien suorittamisen jälkeen on todennäköinen seuraus jatkuvasta "cingulate"-aktivaatiosta (Verma ym. 2011). "Cingulate gyrus" peittää aivopuoliskojen välissä olevan kantaan ja limbisen järjestelmän osana se osallistuu muun muassa tunteiden käsittelyyn ja käyttäytymisen säätelyyn (Bailey 2021). Tällaiset havainnot eivät kuitenkaan ole yhdenmukaisia kaikkien tutkimusten kesken. Joissain tutkimuksissa on havaittu, että sosiaalisen hylkäämistehtävän hyväksyminen stressitekijäksi saavutustehtävien sijaan johti joko stressireaktiossa sukupuolten välisen eron puuttumiseen tai suurempaan kortisolitason nousuun naisilla. On esitetty, että naiset ovat todennäköisemmin kielteisesti vaikuttuneita ihmissuhteisiin liittyvistä tapahtumista kuin miehet. (Verma ym. 2011.)

### **6.5.6 "Taistele tai pakene" & "hoivaa ja löydä ystäviä" -mallit**

Miehien ja naisten osoittamassa stressivasteessa on eroja: Miehillä se on "taistele tai pakene" ja naisilla enemmän "hoivaa ja löydä ystäviä" -tyyliä. Tätä hypoteesia tukee neuroendokriininen ja käyttäytymiseen liittyvä näyttö. Fysiologinen stressivaste sisältää yleensä sympaattisen hermoston ja HPA-akselin aktivaation kummassakin sukupuolessa. Stressivaste perustuu kuitenkin erityisesti kiintymyssuhteiden hoivaamisprosesseihin naisilla. Tämä taipumus vaimentaa sympaattista ja HPA-aktivaatiota. (Verma ym. 2011.)

2011 tehdyssä tutkimuksessa liittyen sukupuolten välisiin eroihin stressivasteessa huomattiin, että otsa-aivokuoren rostraalinen osa (Rostral Prefrontal Cortex, RPF) aktivoituu ja vasen orbitofrontaalinen aivokuori (LORF) vaimentuu stressin vaikutuksesta. RPF on tärkeä osa sekä negatiivisen emotionaalisen että valppauden järjestelmiä ja LORF liittyy positiiviseen emotionaaliseen tilaan ja hedonisiin tavoitteisiin. (Verma ym 2011.) RPF tunnetaan osallisuudestaan lähdemuistissa; kyvystä muistaa tapahtumaan liittyvä kontekstuaalinen tieto (Turner ym 20018). Hypoteesi siitä, että miesten stressireaktiot voivat pääasiassa olla luonteeltaan "taistele tai pakene", saa tukea siitä havainnosta, että RPF:n aktivoituminen ja LORF:n passivoituminen stressitilanteessa havaitaan pääasiassa miesten aivoissa. (Verma ym. 2011.)

Limbinen järjestelmä on naisilla stressivasteen taustalla (Verma ym. 2011). Limbinen järjestelmä koostuu muun muassa tahdosta riippumattomien toimintojen, mielentilojen ja motivaation säätelyyn osallistuvista aivojen alueista, joihin kuuluvat esimerkiksi aivokuoren sisäpuolinen reuna ja joukko tähän läheisesti kytkeytyneitä muita aivoalueita (Kustannus Oy Duodecim 2016). Havaittu limbisen aktivaatio stressissä naisilla sopii paremmin "huolehdi ja ystäväysty" -malliin kuin "taistele tai pakene" -malliin (Verma ym. 2011).

## 7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyössämme käytämme kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää, koska tavoitteena on saada mahdollisimman laajalla otannalla naiskonstaapelien ja operaattoreiden näkemyksiä tästä aiheesta. Kvalitatiivisella menetelmällä laaja otanta ei olisi tullut kysymykseen – aineistoa tulisi silloin niin paljon analysoitavaksi, että työn pituus venyisi liian suureksi.

VATI-toiminnasta ei ole juurikaan julkista tietoa saatavilla ja siihen liittyviä tutkimuksia oli tehty aiemmin vain muutama. Opinnäytetyömme aiheeseen liittyy vahvasti VATI-ryhmän pääsykokeet ja vuosittainen fyysisen kunnon mittaus, jotka eivät ole julkista tietoa. Tämän vuoksi opinnäytetyöstämme on tehty sekä salainen että julkinen versio. Salassa pidettävää versiota työstä kirjoitimme poliisin sisäisen turvaverkon K-asemalle tallennettuun Word-tiedostoon. Otimme tutkimukseen mukaan tietoa sukupuolten välisistä eroista julkisista lähteistä, sillä tutkimuksessamme halusimme selvittää, ovatko pääsykokeiden testit syy olla hakematta VATI-ryhmiin ja kartoittaa yleisesti naisten mahdollisuuksia päästä VATI-ryhmiin. Tutkimuslupien mukaisesti huolehdimme siitä, että kyselyyn vastanneiden naiskonstaapeleiden ja VATI-operaattoreiden henkilöllisyys ei paljastu opinnäytetyössä ilmevien tietojen perusteella.

### 7.1 Aineiston keruu ja tutkimukseen osallistujat

Tammikuussa 2024 haimme tutkimuslupaa Poliisiammattikorkeakoululta Hämeen ja Oulun poliisilaitosten naiskonstaapeleille ja VATI-operaattoreille lähetettävään kyselyyn. Tutkimuslupaa hakiessa olimme selvittäneet Hämeen ja Oulun poliisilaitosten VATI-ryhmien ryhmänjohtajat, joilta saimme VATI-operaattoreiden sähköpostiosoitteet. Koimme, että VATI-operaattoreiden ja naiskonstaapeleiden vastausprosentti olisi voinut jäädä pienemmäksi, jos olisimme lähettäneet kyselyn ”massasähköpostitse” kirjaamon kautta. Tutkimuslupa (POL-2024-17782) myönnettiin Poliisiammattikorkeakoululta helmikuun lopussa.

Lähetimme naiskonstaapeleiden ja VATI-operaattoreiden kyselyt maaliskuussa 2024. Lähetimme kyselyt Oulussa ja Hämeessä työskenteleville naiskonstaapeleille sekä VATI-operaattoreille omasta poliisi.fi-sähköpostistamme. Operaattoreiden sähköpostiosoitteet olimme selvittäneet etukäteen ryhmänjohtajilta. Molemmille kohderyhmille annoimme kaksi viikkoa vastausaikaa. Sähköpostiviesteihin oli kirjoitettu saatesanat ja liitteeksi lisättiin tietosuojaseloste. Molempien kyselyiden vastaajien kesken arvoimme 40 euron lahjakortin Ruohonjuuren verkkokauppaan. Saatesanoissa vastaajia pyydettiin lähettämään erillinen sähköposti, mikäli halusi osallistua arvontaan. Tällä menetelmällä taattiin vastaajien anonymiteetti. Saatesanoissa ohjeistettiin vastaajia vastaamaan kyselyyn Webropol-linkin kautta, joka avautui internet-selaimeen. Olimme suunnitelleet molemmat kyselyt niin, etteivät ne pitäneet sisällään salassa pidettävää materiaalia.

Halusimme kerätä tietoa asiasta hieman eri näkökulmista operaattoreilta ja naiskonstaapeleilta, joten teimme molemmille vastaajaryhmille omat kyselylomakkeet. Naisille suunnatussa kyselyssä kartoitimme muun muassa sitä, onko heillä ollut halukkuutta hakea VATI-ryhmiin sekä syitä siihen, mikseivät he ole ryhmiin hakeutuneet. VATI-operaattoreiden kyselyssä kartoitimme esimerkiksi sitä, onko naisia ikinä hakenut heidän ryhmäänsä, millä tavalla nainen muuttaisi ryhmän toimintaa, sekä mielenkiintoisia ajatuksia mahdollinen naiskollega herättää vastaajissa. Kyselyt sisälsivät lähinnä monivalintakysymyksiä, koska halusimme tehdä sekä tutkimustulosten analysoinnista helpompaa että kyselyyn osallistujille vastaamisesta mahdollisimman vaivatonta. Molemmat kyselyt sisälsivät yhden avoimen kysymyksen, joka oli vapaaehtoinen.

## **7.2 Tutkimusmenetelmät ja aineiston analysointi**

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus on yksinkertaistettuna lähinnä numeroiden ja hyväksikäyttöä ja hyödyntämistä. Tutkimusaineistoa käsitellään siis numeroin erilaisten matemaattisten toimenpiteiden avulla. Nykyään koneet laskevat tutkijan puolesta tuloksia, niin kuin meidän tapauksessamme Webropol-ohjelmisto laskee valmiit prosentit. (Valli 2015, 1 luku.) Tässä opinnäytetyössä tutkimustulosten vastausprosentit on pyöristetty yhden numeron tarkkuuteen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää tuntea tutkittavan ilmiön taustalla vaikuttavat asiat, tutkittava kohde sekä valita oikea kohderyhmä. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytetään yleensä kyselylomaketta. Lomaketta tehdessä on pohdittava mittausmenetelmien käyttökelpoisuutta, tarkoituksenmukaisuutta sekä kommunikoida lomake vastaajan kanssa. (Valli 2015, 11–12.) Koimme, että saamme parhaan mahdollisen vastauksen siihen, miksi naiskonstaapelit eivät ole hakeutuneet VATI-ryhmiin, kysymällä asiaa heiltä itseltään.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään otantaa. Otanta on vähän kuin pienoismalli, joka edustaa ryhmän erilaisia jäseniä. Otannan tavoitteena on yleistää tutkimuksessa saatuja tuloksia perusjoukkoon eli Suomessa työskenteleviin naiskonstaapeleihin ja VATI-operaattoreihin. Otantamenetelmä perustuu aina satunnaisuuteen, eli mikä tahansa yksilö voi tulla valituksi kohderyhmästä. Otannan koko riippuu aina perusjoukon koosta ja tutkittavasta asiasta. (Valli 2015, 21–22.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen kyselylomaketta suunnitellessa tulee kiinnittää huomiota pituuteen ja kysymysten lukumäärään. Lomake ei saisi olla liian pitkä, jotta vastaajan mielenkiinto pysyy yllä koko tutkimuksen ajan. Lomakkeen ulkoasu tulee olla siisti ja selkeä. Valmiit vastausvaihtoehdot helpottavat vastaajaa ja ne kannattaa numeroida, jotta ne on helpompi syöttää tilasto-ohjelmaan. Helpommat kysymykset kannattaa laittaa lomakkeen alkuun ja arkaluontoiset kysymykset lomakkeen loppupuolelle. (Valli 2015, 43.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää avoimia kysymyksiä. Tällöin vastaukset tulee luokitella ryhmiin, jotta niitä voidaan analysoida tilastollisin menetelmin. Huonona puolena avoimissa kysymyksissä voi olla heikko vastausprosentti ja epätarkat vastaukset. (Valli



2015, 70–71.) Tutkimuksessa esitettyjen kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja ymmärrettäviä niin, että kaikki vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla (Kananen 2011, 123). Kyselyissä käytimme useampaa menetelmää. Kyselyssä oli strukturoituja kysymyksiä, mihin oli valmiita vastausvaihtoehtoja, mutta muutamassa kysymyksessä viimeinen vaihtoehto oli avoin kysymys: “muu, mikä?”. Nämä avoimet kysymykset tuottivat vastauksia, joita ei osattu ennakoida kysymyksiä laadittaessa. Vaarana eri menetelmillä on tuloksien ristiriitaisuus. Molempien kyselyiden lopussa oli täysin avoin (vapaaehtoinen) kysymys, sillä halusimme saada vastaajien näkemykset ja äänen kuuluviin. (Kananen 2011, 125.)

Avointen kysymysten vastausten osalta (sekä naisten että operaattoreiden kyselyissä) käytimme laadullisen tutkimuksen analysointimenetelmää: Lähdimme teemoittelemaan vastauksia sekä niissä esiintyviä keskeisiä näkemyksiä. Vastausmäärät on esitetty tarvittaessa prosentteina. Teemoittelu on laadullisen aineiston ryhmittelyä ja pilkkomista erilaisten aihepiirien mukaisesti. Tällä tavalla aineistosta voidaan vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä. Ensin aineistolle voidaan tehdä alustava ryhmittely esimerkiksi vastaajien iän tai sukupuolen mukaan ja vasta sitten etsiä aineistosta varsinaisia teemoja. Tavoitteena on etsiä tiettyä teemaa havainnollistavia näkemyksiä. (Tuomi ym. 2018, luku Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi.)

Kyselylomakkeen hyviä puolia on se, että tutkija ei vaikuta läsnäolollaan vastaajaa kuten laadullisen tutkimuksen haastattelussa. Kyselylomakkeella on lisäksi mahdollisuus esittää enemmän kysymyksiä, kun taas haastattelussa. Tutkimustulokset ovat luotettavampia, sillä kaikki kysymykset esitetään samassa muodossa. Kyselylomake on lisäksi tehokkaampi, sillä tutkimukset voidaan postittaa vastaajalle. Huonoja puolia kyselylomakkeissa on alhainen vastausprosentti ja väärinymmärryksen mahdollisuus. (Valli 2015, 44–45.)

Molemmissa lomakkeissa selvitettiin aluksi kummalla poliisilaitoksella vastaajat työskentelevät sekä vastaajien ikäjakaumaa. Ikä jaettiin kuuteen eri vastausvaihtoehtoon siten, että alle 30-vuotiaat ja yli 60-vuotiaat olivat omina ryhminään ja väliin mahtui kolme eri noin kymmenen vuoden ikähaarukkaa. Naiskonstaapeleilta kysyttiin, millä sektorilla he työskentelevät. Valmiita vastausvaihtoehtoja oli neljä ja viides kysymys oli avoin: “muu, mikä?”. Halusimme lisätä avoimen vastausvaihtoehdon, sillä tiesimme, että Hämeen ja Oulun poliisilaitoksella sektorit luokitellaan hieman eri tavalla. VATI-operaattoreiden kyselyssä kysyttiin lisäksi, kuinka kauan operaattorit ovat työskennelleet VATI:ssa. Työkokemus VATI:ssa jaettiin kuuteen eri vastausvaihtoehtoon siten, että yli 10 vuotta työskennelleet olivat omana ryhmänään, ja tätä ennen vastausvaihtoehtoja oli neljä 3–4 vuoden väleillä. (Katso lisää liitteestä 1–2.)

Alkukysymysten jälkeen naiskonstaapeleilta kysyttiin, ovatko he ajatelleet VATI-ryhmään hakeutumista. Valmiit vastausvaihtoehdot olivat ”Kyllä” tai ”En”. Jos vastaaja vastasi ”Kyllä”, hän siirtyi hyppytoiminnolla suoraan kysymykseen, mikä on ollut esteenä hakemiselle, jos VATI-ryhmään hakeutumista on ajatellut. Jos vastaaja vastasi ”En”, hän siirtyi hyppytoiminnolla suoraan kysymykseen, missä selvitettiin naiskonstaapelin syitä olla hakematta VATI-ryhmiin. Molemmissa kysymyksissä oli valmiita vastausvaihtoehtoja sekä lopussa oli avoin kysymys: ”muu, mikä?”. Sillä halusimme tietää potentiaaliset vastausvaihtoehdot, joita emme tulleet ajatelleeksi kyselyitä laatiessamme. Tämän jälkeen kyselyssä esitettiin kyselyn ainut erillinen avoin kysymys, mikä oli vastaajille vapaaehtoinen. Avoimissa kysymyksissä kysyimme naiskonstaapeleilta sitä, mikä lisäisi naisten kiinnostusta hakea VATI-ryhmiin. (Katso lisää liitteestä 1.)

Alkukysymysten jälkeen VATI-operaattoreilta kysyttiin valintamenetelmillä, tietääkö vastaaja, onko naisia ikinä hakeutunut heidän VATI-ryhmäänsä ja onko ryhmässä ikinä keskusteltu siitä, jos naisia hakeutuisi / pääsisi ryhmään. Seuraavaksi vastaajia pyydettiin arvioimaan VATI-ryhmän ryhmädynamiikkaa tällä hetkellä asteikolla 1–5 (1 heikko - 2 tyydyttävä - 3 en osaa sanoa 4 hyvä - 5 erinomainen). Tämän jälkeen vastaajia pyydettiin vastaamaan väittämiin, jotka liittyivät naiskonstaapeleihin VATI-ryhmässä asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä - 2 jokseenkin eri mieltä - 3 en osaa sanoa 4 - jokseenkin samaa mieltä 5 - samaa mieltä). Halusimme antaa vastaajille ”en osaa sanoa” -vaihtoehdon, sillä koimme, että aiheeseen ei välttämättä halua ottaa kantaa tai siitä ei ole tarpeeksi tietoa. Viimeisenä kysymyksenä esitimme avoimen vapaaehtoisin kysymyksen siitä, miten naiset muuttaisivat VATI-toimintaa. Halusimme antaa vastaajille mahdollisuuden esittää omia näkemyksiä asiaan. (Katso lisää liitteestä 2.)

### **7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus**

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytetään validiteetti- ja reliabiliteettikäsitteitä – molemmat käsitteet tarkoittavat luotettavuutta. Validiteetti tarkoittaa sitä, että mitataan ja tutkitaan oikeita asioita tutkimusongelman kannalta. Reliabiliteetti taas tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä. Mittarin väärä valinta vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen, sillä se antaa systemaattisesti vääriä tuloksia. Pysyvyys eli reliabiliteetti on silloin korkea, jos eri mittauskerroilla ja eri mittajien toimesta saadaan samoja tuloksia. (Kananen 2011, 118.) Luotettavuutta voidaan mitata rinkaismittauksella, puolitusmittauksella tai uusintamittauksella. Uusintamittaus on mittaus, joka toteutetaan samalla mittarilla jonkin ajan kuluttua. Rinnakkaismittaus on saman asian mittaamista kahdella eri mittarilla, ja puolitusmittauksessa puolestaan aineisto jaetaan kahteen osaan ja näin verrataan osioiden vastaavuutta toisiinsa. (Valli 2015, 139.) Opinnäytetöissä ei usein tehdä uusintamittauksia taloudellisista syistä, eikä se ole järkevää pysyvyyden osoittamiseksi. Tärkeää on dokumentoida kaikki vaiheet riittävän tarkasti ja perustella tehdyt ratkaisut, jotta arvioitsija voi todeta prosessin aukottomuutta. Validiteettia tarkas-

tellessa otetaan huomioon sisäinen ja ulkoinen validiteetti. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa tutkimustulosten yleistettävyyttä, eli kuinka hyvin otoksesta saadut tutkimustulokset vastaavat perusjoukkoa. Sisäinen validiteetti tarkoittaa tutkimusprosessin systemaattista luotettavuutta. (Kananen 2011, 123–124.)

Tutkimuksessa on pyritty noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä, mikä tarkoittaa rehellisyyttä, avoimuutta, vastuullisuutta, kunnioitusta muiden töitä kohtaan ja tarkkuutta koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksessa tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä alusta loppuun saakka. Tutkimuksen tekijöiltä odotetaan neutraalisuutta koko tutkimuksen ajan. Tämä on tullut kyseeseen erityisesti tutkimustuloksia analysoidessa. (TENK 2012, 6–7.) Tilastoja voidaan käyttää hyväksi kuvaamaan asiaa halutulla tavalla, ja välillä näin voidaan tehdä myös vahingossa. Tutkijan täytyy pystyä sijoittamaan tutkimuksen tulokset siihen liittyvään ympäristöön ja kontekstiin. Tutkimustulosten julkaisun yhteydessä on mietittävä mitä tietoa julkaistaan. Tutkijan täytyy miettiä, mitkä tekijät vaikuttavat tutkimustuloksiin ja löytää näiden välillä korrelaatio. (Valli 2015, 10 luku.)

Opinnäytetyön kyselytutkimuksen tulokset on säilytetty koko ajan tietoturvallisesti salasanojen takana. Olemme säilyttäneet salassapitoluokiteltua aineistoa turvaluokitellulla tietokoneella, ja VATI-operaattoreiden nimet ovat ainoastaan henkilökohtaisilla poliisi.fi-sähköposteillamme. Ulkopuolisilla ei ole ollut pääsyä kyseisiin tietoihin. Opinnäytetyön valmistuttua tulokset on poistettu Webropol-sovelluksessa sekä tekijöiden tietokoneelta asianmukaisesti. VATI-operaattoreiden nimet on poistettu poliisi.fi-sähköposteista.

Tutkittaessa poliisissa työskenteleviä henkilöitä otimme huomioon, että nimettömyys ei välttämättä täysin estä tutkimukseen vastanneiden henkilöiden tunnistamista. Tutkimukseen osallistuvia pyydettiin vastaamaan joko VATI-operaattoreille tai naiskonstaapeleille suunnattuun kyselyyn. Kyselyissä tiedustelimme vastaajien ikää, kummalla poliisilaitoksella he työskentelevät, sekä lisäksi naiskonstaapeleilta kysimme, millä sektorilla he työskentelevät. Päätimme jättää tiedon poliisilaitoksesta julkaisematta paremman vastaajien anonymiteetin varmistamiseksi. Tämä koskee erityisesti VATI-operaattoreita heidän työn luonteensa vuoksi. Lisäksi tutkimustuloksia tarkasteltaessa kyseisellä tiedolla ei ollut merkitystä.

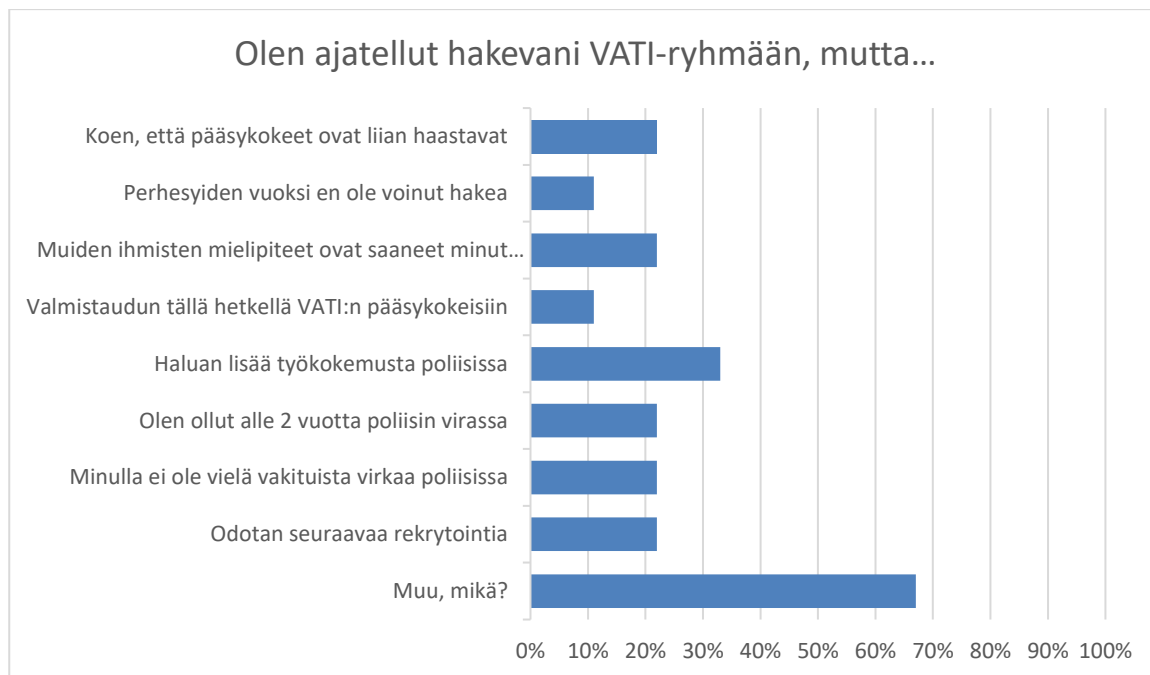
## **8 TULOKSET**

Lähetimme kyselyn yhteensä 195 naiskonstaapelille. Kyselyyn vastasi 66 naiskonstaapelia, jolloin vastausprosentti oli 34 %. Opinnäytetyöstä on poistettu tekstiä KÄYTTÖ RAJOITETTU Suojaustaso IV JulkL (621/1999) 24.1 §:n 5 k perusteella. VATI-operaattoreiden osalta vastausprosentti oli 62 %. Kyselyn alussa selvitimme naiskonstaapeleiden ikäjakaumaa sekä sitä, missä naiskonstaapelit työskentelevät. Naisvastaajista alle 30-vuotiaita oli 8 %, 30–39-vuotiaita 37 %, 40–49-vuotiaita oli hieman

alle kolmannes (30 %), 50–60-vuotiaita 23 % sekä yksi vastaajista (2 %) oli yli 60-vuotias. Vastaajista yli puolet (56 %) työskentelee rikostorjuntasektorilla, 36 % valvonta- ja hälytyssektorilla, 3 % palvelupäivystyksessä ja liikennesektorilla, sekä yksi vastaajista (2 %) työskentelee lupahallinnossa ja lupavalvonnassa.

### 8.1 Naiskonstaapeleiden esteistä VATI-ryhmään hakeutumiseen

Alkutietojen jälkeen kysyimme naiskonstaapeleilta, ovatko vastaajat ajatelleet VATI-ryhmiin hakeutumista. Vastaajista 14 % oli ajatellut hakevansa VATI-ryhmään. Kaavio 1 esittää naiskonstaapeleiden esteitä VATI-ryhmään hakeutumiseksi. Vastaajat olivat valinneet valmiita vaihtoehtoja tasaisesti. Seuraavia vaihtoehtoja oli valittu 2 kertaa (22 %): ”odotan seuraavaa rekrytointia”, ”minulla ei ole vielä vakituista virkaa poliisissa”, ”olen ollut alle 2 vuotta poliisin virassa”, ”koen, että pääsykokeet ovat liian haastavat” sekä ”muiden ihmisten mielipiteet ovat saaneet minut harkitsemaan hakeutumista”. Yksi vastaajista (11 %) valmistautuu parhaillaan VATIn pääsykokeisiin. Vastanneista kolmannes haluaa ensin lisää työkokemusta poliisissa. Huomionarvoista on, että suurin osa vastaajista (67 %) oli valinnut vaihtoehdon ”muu, mikä?”. Avoimissa vastausvaihtoehdoissa tuotiin esiin oman fyysisen kunnon uupuminen, mielekkäämmän työtehtävän saaminen sekä liikennepoliisisektorilla työskenteleminen.



**Kaavio 1. Naiskonstaapeleiden esteitä VATI-ryhmään hakeutumiseen**

## 8.2 Miksi naiskonstaapelit eivät halua hakea VATI-ryhmään

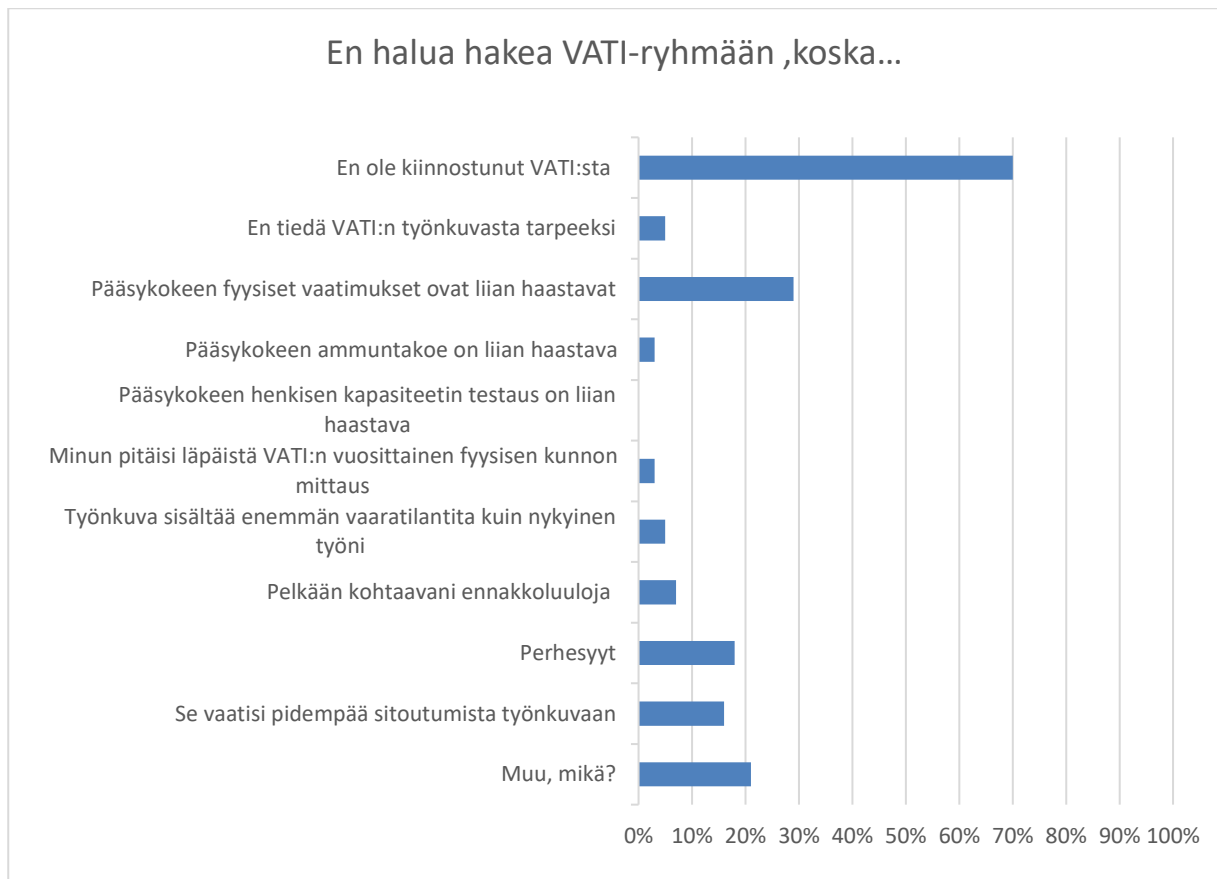
Vastaajista suurin osa (86 %) ei halua hakea VATI-ryhmään. Kaavio 2 esittää syitä sille, miksi naiskonstaapelit eivät halua hakea VATI-ryhmään. Huomionarvioista on, että 70 % vastaajista ei ole kiinnostunut VATIsta. Noin kolmannes vastanneista (30 %) koki VATIn pääsykokeen fyysiset vaatimukset liian haastaviksi, mutta ainoastaan 3 % vastanneista oli laittanut syyksi VATIn fyysisen kunnon mittauksen läpäisyn vuosittain. 17 % vastaajista oli valinnut syyksi perhesyyt ja lähes saman verran (15 %) vastaajia oli valinnut syyksi pidemmän sitoutumisen työnkuvaan. Huomioitavaa kuitenkin on, että näiden vastausten välillä ei löytynyt korrelaatiota: pidempi sitoutuminen työnkuvaan ei johtunut perhesyistä. 7 % vastaajista pelkää kohtaavansa ennakkoluuloja VATI:ssa työskennellessä. 5 % vastaajista ei tiedä VATIn työnkuvasta tarpeeksi, ja sama määrä (5 %) vastaajia koki, että VATIn työnkuva sisältää enemmän vaaratilanteita kuin vastaajien nykyinen työ. 3 % oli sitä mieltä, että pääsykokeen ammuntakoe on liian haastava. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut "pääsykokeen henkisen kapasiteetin testaus on liian haastava" kohtaa. Huomioitavaa on, että henkisen kapasiteetin testausta ei ole erikseen avattu VATI-määräyksessä tai sen liitteissä.

Avoimissa vastauksissa 12 % kysymykseen vastanneista toi esiin oman ikänsä esteenä. Lisäksi muita syitä olivat muun muassa päivätyö, päivystäminen, oma soveltuvuus työnkuvaan sekä mielikuva "miesten jutusta".

*"Ei enää tällä iällä, aiemmin ei tuosta naisille puhuttu eikä puhuta edelleenkään. Tämä miesvaltainen ala on edelleen vähän vanhaan jämähtänyt"*

*"Ikä, nuorempana kävi mielessä"*

*"Olin jo poliisiksi valmistuessa (37v) liian vanha tällaiseen ryhmään"*



**Kaavio 2. Syitä, miksi naiskonstaapelit eivät halua hakea VATI-ryhmiin**

### 8.3 Mikä lisäisi naiskonstaapeleiden kiinnostusta hakeutua VATI-ryhmään

Naiskonstaapeleilta kysyttiin lopuksi, mikä lisäisi naisten kiinnostusta hakeutua VATI-ryhmiin. Vastausvaihtoehtoja ei annettu, vaan vastaajat saivat halutessaan kertoa asiasta omin sanoin. Näissä avoimissa vastauksissa nousi esille neljä eri teemaa, joista useimmat eri vastaajat kertoivat ajatuksistaan. Teemat voidaan jakaa karkeasti asennemuutokseen ja kannustamiseen, ei tarvetta kannustamiseen, avoimeen keskusteluun ja kampanjointiin sekä VATIn pääsyvaatimuksiin.

**Asennemuutos ja kannustaminen.** Naiskonstaapeleiden vastauksissa tuli esiin työpaikan kannustaminen hakeutumiseen ja asenteiden muutos poliisiorganisaation sisällä. Osa vastaajista koki, että naiset nähdään edelleen heikompina ja huonompina yksilöinä poliisissa.

*“Kannustaminen työnjohdon suunnalta erityisesti niille naisille, joilla todella on potentiaalia VATI-ryhmiin hakeutumisessa.”*

*“Asennemuutos ja kannustus. Edelleen tuntuu olevan vallallaan ajatus siitä, että naiset ovat heikompia ja huonompia. Jo ns. perustehtävissä joutuu välillä todistelemaan osaamistaan ja paikkaansa enemmän kuin mieskollegat. Monella ei varmasti sen takia ole kiinnostusta hakea erityisen miehisiksi koettuihin erityistehtäviin, missä joutuisi käyttämään lisää kapasiteettia todisteluun omasta osaamisesta. Eikä naisia oikeastaan edes kannusteta hakeutumaan VATIin. Usein kuulee, kun miespuoliset kannustavat toisiaan hakeutumaan, mutten ole koskaan kuullut, että ketään naista kannustettaisiin hakemaan. Siitäkin voi tulla monelle olo, ettei tehtävä ehkä ole naisen paikka.”*

*“Ylipäättään naisten kannustaminen VATI-tehtäviin. Ja jos VATI-tehtäviin joku nainen joskus pääsee, olisivat he ”hyvää mainosta” muille VATIin haluaville naisille.”*

Yksi vastaaja pohti omasta kenttäajastaan olevan jo pitkä aika, ja että kehitystä miesten suhtautumisesta naisiin on mahdollisesti tapahtunut vuosien varrella. Vastaajan kokemuksen mukaan naiset ovat kuitenkin olleet yleensä esimerkiksi ulkokehällä ohjaamassa liikennettä, kun taas miehet ovat olleet tekemässä ne “oikeat työt”. “Ehkä jos suhtautuminen olisi samaa kuin miehille, että kahvihuooneessa kannustetaan hakemaan, suhtautuminen voisi muuttua”, vastaaja kertoo.

**Kannustusta hakeutumiseen ei tarvita.** Kyselyyn vastanneista 13 % oli sitä mieltä, että nainen, joka haluaa hakea VATI-ryhmään, ei tarvitse ulkopuolisia kannustimia. Perusteluissa tuli esiin jokaisen oma halukkuus hakea sukupuolesta riippumatta juuri sellaiseen työnkuvaan kuin haluaa.

*“Mielestäni nainen, joka omaa vahvan itsetunnon, näkee itsensä realistisesti poliisina, on kiinnostunut VATI-ryhmän tehtäväkuvasta ja kokee olevansa kykenevä toimimaan tasa-vertaisena jäsenenä kyseisessä ryhmässä, ei kaipaa ulkopuolelta tulevaa kannustusta hakeutuakseen ryhmään. Naiset, jotka hakeutuisivat ryhmään/pääsykokeisiin, ovat toimineet kentällä jo sen aikaa, että ovat asennettaan ja osaamistaan jo päässeet näyttämään. Sikäli, kun nämä osaavat ja motivoituneet yksilöt pääsykokeisiin osallistuisivat ja testit läpäisisivät, en usko, että naiseus olisi enää peruste jättää valitsematta, jos/kun teot ovat puhuneet puolesta.”*

*“En näe asiaa niin, että naisten kiinnostusta VATI-ryhmiin hakeutumiseen pitäisi edes lisätä. Eiköhän ne hae, jotka ovat siitä kiinnostuneet, oli mies tai nainen.”*

**Avoin keskustelu ja kampanjointi.** Noin kolmannes vastaajista kertoi, että poliisi (AMK) -tutkimuksen aikana kerrottu tieto voisi lisätä naisten kiinnostusta hakeutua VATI-ryhmiin.

*“Mahdollisesti se, että sellaista mahdollisuutta tuotaisiin jo poliisiopintojen aikana esiin koulutuksen yhteydessä. En muista, että olisin koskaan perusopintojen aikana kuullut, että VATI-ryhmä käytännössä voisi olla naisille realistinen vaihtoehto.”*

Lisäksi naiskonstaapelit toivat esiin kampanjoinnin sekä avoimemman keskustelun tärkeyden ylipäättään VATIn toiminnasta sekä pääsykokeista.

*“Kampanjointi asian tiimoilta. Se että pääsykoiden vaatimuksia ja työnkuvan kriteereitä tuotaisiin enemmän esille. Kuntosalilla näkee "sinustako Karhu" -liikunta kampanjoita niin vatista saman moisia.”*

*“Avoin keskustelu aiheesta ja siitä miten juuri nainen voisi olla tai päästä VATI-ryhmän jäseneksi.”*

*“Nyt tuntuu siltä, että ryhmä on pienen piirin suljettu yhteisö, jonne ei naispoliiseja edes haluta. VATI on hieman mystinen asia. Eräänlainen salaseura tai Lions. Olisiko sitä syytä avata hieman enemmän?”*

Yksi vastaaja nosti esille, että ilmeisesti Ruotsissa suhtautuminen on ollut erilaista sen suhteen, että VATI-tehtävät kuuluisivat enemmän miehille kuin naisille. Yksi vastaaja ehdotti, että naisten kynnystä hakeutua ryhmään voisi madaltaa pitämällä naispoliiseille esittelyjä VATI-ryhmästä.

**Ajatuksia VATIn pääsykoevaatimuksista.** Avoimissa vastauksissa otettiin lisäksi kantaa VATIn pääsykoevaatimukseen; tulisiko niitä keventää naisille helpommaksi (18 %). Yksi vastaajista esitti kysymyksen pääsykokeiden muokkaamisesta naisten kuntotasolle sopivammiksi, jotta naisena (peruskunnan tai peruskuntaa paremmankin kunnan omaavana) voisi edes ajatella hakeutumista operaattorin tehtäviin. Hän perusteli kysymystään sillä, että yleisesti tiedossa on, että miesten ja naisten fyysiset ominaisuudet eroavat toisistaan ja siksi esimerkiksi Poliisiammattikorkeakoulun fyysiset vaatimukset ovat erilaiset naisille ja miehille. Toinen vastaaja totesi perustelematta, että fyysisissä testeissä vaatimukset voisivat olla erilaiset naisille ja miehille. Yksi vastaaja totesi, että kun naisia on armeijassakin, tulisi naisille olla mahdollisuus hakeutua samoihin poliisitehtäviin kuin miesten ottaen kuitenkin huomioon esimerkiksi pääsykoevaatimukset sukupuolen takia.

Yksi vastaaja toi esiin, että pääsykokeiden ja työnkuvan vaatiman suoritustason madaltaminen voisi lisätä kiinnostusta VATI-ryhmään hakeutumiseen, jotta ajatus VATIin hakeutumisesta ja siellä työskentelystä olisi mielekkäämpi. Vastaaja totesi samalla ajattelevansa, ettei vaatimustason madaltaminen ole toimiva vaihtoehto ja että nykyinen vaatimustaso ryhmiin on hyvä asia.

Opinnäytetyöstä on poistettu tekstiä KÄYTTÖ RAJOITETTU Suojaustaso IV JulKL (621/1999) 24.1 §:n 5 k perusteella. Vastaaja kertoi tiedostavansa, että fyysisyys on tärkeä ominaisuus VATI-



operaattoreilla. Hän kuitenkin ehdotti, että testien osalta voisi pohtia, millaiset testit mittaavat oleellisia ominaisuuksia ja totesi samalla, että henkinen kapasiteetti on kuitenkin VATI-operaattoreiden tärkein ominaisuus hänen käsityksensä mukaan.

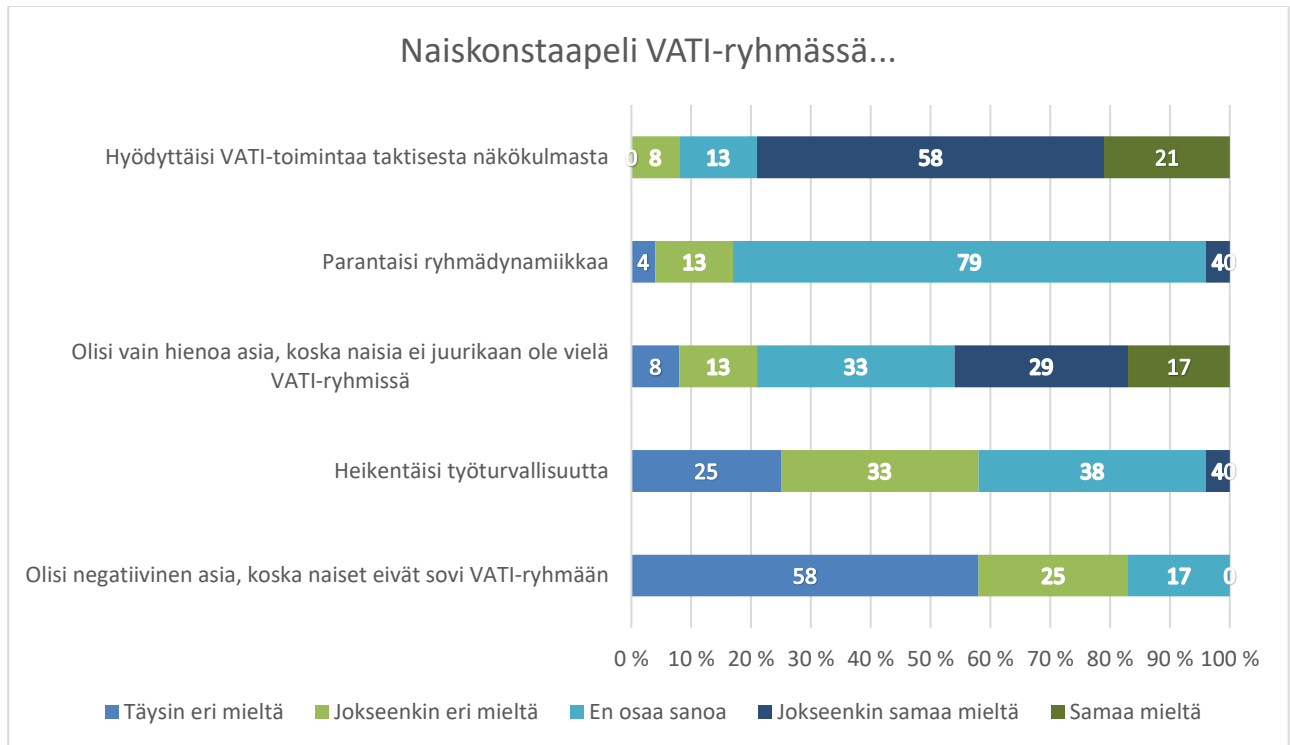
Kolme asiaan kantaa ottaneista vastaajista oli suoraan sitä mieltä, ettei pääsykoevaatimuksia pidä muuttaa naisille helpommiksi. Yksi vastaaja perusteli näkemystään sillä, että hänen tietämyksensä mukaan VATI-ryhmissä ei ole mahdollisuutta osoittaa erilaisia työtehtäviä eri operaattoreille, jolloin kaikkien operaattoreiden tulee kyetä hoitamaan kaikkia työtehtäviä. Toisen vastaajan mielestä kevennyksiä valintakokeeseen ei tule tehdä sillä verukkeella, että saataisiin vain tiettyä sukupuolta tiettyihin tehtäviin.

#### **8.4 VATI-operaattoreiden ajatuksia aiheesta "naiset VATI-ryhmissä"**

Kyselyyn vastanneista VATI-operaattoreista vähän yli puolet (62 %) oli 30–39-vuotiaita ja loput (38 %) olivat 40–49-vuotiaita. Selvitimme operaattoreiden kokemusvuosimäärää VATI-ryhmässä: Vastaajista 13 % oli työskennellyt VATI:ssa 0–3 vuotta, 3–5 vuotta oli 22 %, 5–8 vuotta oli noin kolmannes (30 %), 8–10 vuotta oli 13 % sekä yli 10 vuotta oli 22 %.

Hieman yli puolet vastaajista (54 %) valitsi vaihtoehdon, jonka mukaan heidän VATI-ryhmäänsä ei ole hakeutunut naisia, kun taas 13 % valitsi toisin, että ryhmään on hakeutunut naiskonstaapeleita. Kolmannes vastaajista ei osannut sanoa, onko ryhmään hakenut naisia vai ei. 79 % vastaajista koki ryhmänsä sisällä olleen joskus keskustelua siitä, jos naisia hakeutuisi tai pääsisi ryhmään, 8 % mukaan asiasta ei ollut keskusteltu, ja 13 % ei osannut sanoa, onko keskustelua ollut. VATI-operaattorit ovat arvioineet ryhmän tämänhetkistä ryhmädynamiikkaa joko hyväksi (54 %) tai erinomaiseksi (46 %).

Kaavio 3 esittää VATI-operaattoreiden vastauksia väittämiin asteikolla 1–5. VATI-operaattoreista yli puolet (58 %) olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että naiskonstaapeli hyödyttäisi VATI-toimintaa taktisesta näkökulmasta. Hieman yli viidennes (20,8) vastaajista oli asiasta samaa mieltä, 13 % ei osannut ottaa asiaan kantaa ja 8 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Suurin osa vastaajista (79 %) ei osannut sanoa, parantaisiko naiskonstaapeli ryhmädynamiikkaa ja osa vastaajista perusteli tätä vapaaehtoisessa avoimessa vastauksessa sillä, että kyse on yksilöstä ja tämän persoonasta, eikä sukupuolesta. Eniten hajontaa vastauksissa oli väittämän kohdalla "naiskonstaapeli olisi vain hieno asia, koska naisia ei juurikaan ole vielä VATI-ryhmissä": Vähän yli kolmannes (33 %) vastaajista ei osannut sanoa tähän mielipidettä ja vähän alle kolmannes (29 %) oli asiasta jokseenkin samaa mieltä. Kolmannes vastaajista (33 %) oli jokseenkin eri mieltä väittämästä, että naiskonstaapeli VATI-ryhmässä heikentäisi työturvallisuutta. Vastaajista 25 % oli asiasta täysin eri mieltä, 38 % ei osannut sanoa mielipidettään, ja 4 % oli asiasta jokseenkin samaa mieltä.



**Kaavio 3. VATI-operaattoreille esitettyjä väittämiä naiskonstaapeleista VATI-ryhmissä**

**Eri ikäisten operaattoreiden vastausten vertailua.** Verrattaessa 30–39-vuotiaiden (63 %) ja 40–49-vuotiaiden (37 %) operaattoreiden vastauksia, kukaan vanhempi operaattori ei osannut sanoa mielipidettään väittämästä “naiskonstaapeli VATI-ryhmässä parantaisi ryhmädynamiikkaa”. Nuoremista operaattoreista myöskään yli puolet (67 %) ei osannut ottaa kantaa asiaan, 20 % oli jokseenkin eri mieltä, 7 % oli täysin eri mieltä sekä 7 % oli jokseenkin samaa mieltä asiasta.

Vanhemmat operaattorit kokivat vahvemmin, ettei nainen VATI-ryhmässä heikentäisi työturvallisuutta: Vähän yli puolet vastaajista (56 %) oli asiasta täysin eri mieltä, kolmannes (33 %) oli jokseenkin eri mieltä ja 11 % ei osannut sanoa mielipidettään väittämään. Nuoremista operaattoreista jopa yli puolet (53 %) ei osannut sanoa, heikentäisikö nainen työturvallisuutta VATI:ssa, vain 6,7 % oli asiasta täysin eri mieltä, kolmannes (33 %) oli asiasta jokseenkin eri mieltä ja 7 % oli jokseenkin samaa mieltä.

Vanhemmat operaattorit olivat myös enemmän sitä mieltä, että nainen hyödyttäisi VATI-toimintaa taktisesta näkökulmasta: Vähän alle puolet vastaajista oli asiasta samaa mieltä (44 %) tai jokseenkin samaa mieltä (45 %) ja vain 11 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Nuoremista taas vain 7 % oli asiasta samaa mieltä, reilusti yli puolet vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä (67 %), 7 % oli jokseenkin eri mieltä ja viidesosa (20 %) ei osannut sanoa mielipidettään asiaan.

Vanhemmat operaattorit kokivat vahvemmin, että nainen VATI:ssa olisi vain hieno asia, koska naisia ei juurikaan ole vielä VATI-ryhmissä: Kolmannes oli asiasta samaa mieltä (33 %), 45 % jokseenkin samaa mieltä, 11 % täysin eri mieltä ja 11 % ei osannut sanoa ajatustaan väittämään. Nuoremmista melkein puolella (47 %) ei ollut mielipidettä asiaan, 20 % oli jokseenkin samaa mieltä, 7 % oli samaa mieltä, 20 % oli jokseenkin eri mieltä ja 7 % oli täysin eri mieltä väittämästä.

Vastaukset olivat melko tasaisia nuorten ja vanhempien operaattoreiden välillä väittämän “nainen VATI:ssa olisi negatiivinen asia, koska naiset eivät sovi VATI-ryhmään” osalta: Nuoremmista lähes puolet (47 %) oli asiasta täysin eri mieltä, 27 % jokseenkin eri mieltä ja 27 % ei osannut sanoa mielipidettään. Vanhemmista 78 % oli asiasta täysin eri mieltä ja 22 % jokseenkin eri mieltä.

### **8.5 Miten nainen muuttaisi VATI-toimintaa**

VATI-operaattoreilta kysyttiin lopuksi, miten naiset muuttaisivat VATI-toimintaa. Yli puolet vastaajista (57 %) olivat sitä mieltä, että nainen hyödyttäisi VATI-toimintaa erityisesti seuranta- ja tarkkailuluontoisilla tehtävillä. Kyselyn avoimissa vastauksissa tuli esiin luontevuus – nainen ja mies sopisivat paremmin peitetarinaa kuin miespartio. Lisäksi naiskonstaapeli voisi tuoda yllätyksellisen elementin esimerkiksi kiinniottoihin.

*“Mielestäni selkeää hyötyä naisista VATI-toiminnassa olisi seuranta- ja tarkkailutehtävillä. Koen että sukupuolella ei ole niin suurta merkitystä VATI-toiminnassa, kunhan operaattori täyttää asetetut psyykkiset ja fyysiset ominaisuudet. Kyseiset rajat on asetettu siitä syystä, että jokainen operaattori kykenee toimimaan kaikilla VATI-ryhmälle kuuluvilla tehtävillä.”*

*“Sukupuolella ei ole mitään merkitystä. Jos läpäisee testit ja suoriutuu hommistaan, niin tervetuloa mukaan. Ajatellen lisääntyntä siviilitoiminnan tarvetta, naiskonstaapeleista voisi olla erikseen mainittavaa hyötyäkin.”*

VATI-operaattorit painottivat vastauksissaan, että väittämiin oli hankala vastata muun muassa ryhmädynamiikan osalta, sillä kyse on yksilöstä, ei sukupuolesta. Operaattorit pitivät tärkeänä, että kaikki läpäisevät samat pääsykokeet ja näihin ei anneta helpotuksia sukupuolen vuoksi.

*“En tiedä mitä naiset muuttaisivat VATI-toimintaa. Mielestäni sukupuolen ei pitäisi muuttaa minkään ryhmän toimintaa, olkoon se VATI, koira, TEPO, TANE, tms. Yllä oleviin kysymyksiin on hankala vastata, koska esim. ryhmädynamiikka riippuu täysin henkilön persoonasta, eikä sukupuolesta. Sama työturvallisuuden kanssa. Vatissa ja poliisitoiminnassa muutenkin vaikuttaa mitä on korvien välissä, eikä mitä on jalkojen välissä.”*

*“Jos läpäisee testit, on tasa-arvoinen operaattori muiden kanssa.”*

Yksi operaattori toivoi erityisesti, että naiset hakeutuisivat tulevaisuudessa VATI-ryhmiin ja toisen operaattorin mielestä olisi vain etua, että naisiakin olisi VATI:ssa.

*“Naisilla voi olla osaamisalueita ja sitkeyttä, joita miehiltä ei löydy. Hyvät yksilöt voisivat tuoda ryhmään vielä enemmän osaamista ja ammattitaitoa. Jos on pätevä ja kyvykäs henkilö niin sillä ei ole mielestäni väliä onko mies vai nainen. Naiset voisivat tuoda erilaista näkemystä ryhmään. Toivottavasti naisia hakeutuu ja läpäisee testit. Olisi mahtavaa nähdä miten ja mihin kehitys kehittyisi VATI-ryhmissä naisten myötä.”*

*“Mielestäni nainen VATI-ryhmässä olisi etu. Monipuolisuus on aina etu ryhmätoiminnassa, esimerkiksi siviilitoiminta lisääntyy VATI-toiminnassa jatkuvasti. Nainen sopisi tähän toimintaan huomattavasti paremmin kuin kalju, konstaapelin näköinen mies.”*

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa keskitytään opinnäytetyön keskeisempiin tuloksiin ja vertaillaan niitä aiemmin esitettyyn teoreettiseen perustaan. Johtopäätöksissä keskitytään vastaamaan opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin: Miksi naiskonstaapelit eivät hakeudu VATI-ryhmiin? Mitä VATI-operaattorit ajattelevat siitä, että naisia olisi VATI-ryhmissä?

### 9.1 Naiskonstaapelit eivät ole kiinnostuneet VATI:sta

Opinnäytetyön tulosten mukaan naiskonstaapeleilla ei ole kiinnostusta VATI-toimintaa kohtaan. Kiinnostuneisuuden puute osoittautui suurimmaksi syyksi olla hakeutumatta VATI-ryhmiin – jopa 70 % vastaajista oli tätä mieltä. Teema tuli esiin myös avoimissa vastauksissa. Yksi vastaaja kertoi, että oma identiteetti poliisina ehtii vahvistua useamman vuoden poliisikokemuksen aikana, mitä VATI-ryhmäänkin vaaditaan, ja sen myötä naiset eivät ole välttämättä kiinnostuneita vaativien tilanteiden erityistehtävistä, sillä paljon muitakin työtehtäviä on tarjolla. Toinen vastaaja toi esille olleensa kiinnostunut hakeutumaan VATI:n nuorempaan, mutta nykyisen kiireisen arjen takia ei halua sitoutua työhön, jossa lähdetään hälytysluontoisesti tehtäville. Kolmas vastaaja kertoi, että riippumatta vaativuus- ja kuntotasosta, hänellä ei ole kiinnostusta VATI:ta kohtaan. Hän koki, että tehtäviin tulee olla sisäinen motivaatio.

Työssä käsiteltiin aikaisemmin miesten ja naisten välisiä eroja psykologisten ja sosiaalisten ominaisuuksien osalta. Teorian pohjalta voitaisiin todeta, että erot miesten ja naisten persoonallisuudessa

voivat vaikuttaa kiinnostuneisuuteen vaativien tilanteiden tehtäviä kohtaan. Miehet ovat keskimäärin esimerkiksi itsevarmempia, riskialttiita, dominoivampia, kovapäisiä ja emotionaalisesti tasaisempia kuin naiset. Naiset taas ovat muun muassa enemmän hoivaavia, lämpimiä, epäitsekkeitä, alistuvia, hellävaraisia sekä haluttomia ottamaan riskejä verrattuna miehiin. Työskennellessään VATI-ryhmässä operaattorin on hyväksyttävä, että työtehtävät sisältävät normaalia enemmän vaarallisia tilanteita, ja niihin liittyy myös enemmän työturvallisuusriskejä.

Teoriaosuudessa käsiteltiin myös Norjan poliisissa tehtyä tutkimusta, jonka mukaan naispoliisit arvioivat työn stressitekijät vakavammiksi kuin miespuoliset kollegansa. Tutkijoiden mukaan tulokset viittaavat siihen, että naiset ovat huolestuneempia erilaisista työtilanteista kuin mieskollegansa. Lisäksi työssä esitetyn toisen tutkimuksen mukaan naiset ovat kaksi kertaa todennäköisemmin alttiita kokemaan stressiä kuin miehet. Teorian pohjalta voidaan päätellä, etteivät naiset halua välttämättä tietoisesti hakeutua työtehtäviin, joissa joutuu keskimääräistä enemmän stressaaviin tilanteisiin. Tähän liittyy osin myös työssä aiemmin esitetty teema, jonka mukaan miesten stressireaktiot ovat luonteeltaan enemmän "taistele tai pakene" -tyyliä ja naisten taas "hoivaa ja löydä ystäviä" -tyyliä. Voittaisiin todeta, ettei hoivaus- ja ystäväystymistyyppinen stressireagointi tue yhtä hyvin VATI-tehtävien hoitamista kuin taistele tai pakene -stressireagointi.

Naisille suunnatussa kyselyssä kuitenkin vain 5 % vastaajista koki, että lisääntyneet vaaratilanteet VATIn työnkuvassa vaikuttaisivat siihen, etteivät he halua hakeutua ryhmään. Suoraan työnkuvan stressaavuudesta ei esitetty kysymyksiä, eikä aihe noussut esille avoimissa vastauksissa. Kysymykseen syistä olla hakeutumatta ryhmään oli mahdollista valita vain kohta "En ole kiinnostunut VATIsta". Huomionarvoista on, että tämä ei yksinään kerro siitä, miksi hakeutuminen ryhmään ei kiinnosta.

Huomioitavaa on, että molempien kysymysten osalta ("Olen ajatellut hakevani VATI-ryhmään, mutta..", "En halua hakea VATI-ryhmään, koska..") avoimissa vastauksissa on tuotu esiin virheellinen tieto siitä, että muulta kuin valvonta- ja hälytyssektorilta ei voisi hakea VATI-ryhmään. Yli puolet vastanneista (68 %), jotka eivät halua hakea VATI-ryhmään, työskentelevät muualla kuin valvonta- ja hälytyssektorilla. Pohdimme, voiko väärä käsitys hakemisen perusteista olla jonkinlainen syy siihen, että naiskonstaapelit eivät hakeudu VATI-ryhmiin muilta sektoreilta. Kynnys hakeutumiselle saattaa kasvaa mitä pidemmän ajan työskentelee muualla kuin valvonta- ja hälytyssektorilla.

Mielenkiintoista on, että useampi naisvastaaja oli kertonut yhdeksi syyksi olla hakeutumatta VATI-ryhmään oman ikänsä. Yksi vastaaja totesi esimerkiksi, että 37-vuotiaana poliisiksi valmistuessaan oli jo liian vanha VATI-ryhmään. Vastanneista VATI-operaattoreista 38 % oli 40–49-vuotiaita, joten tutkimustuloksen perusteella voidaan todeta, että ainakin yli 40-vuotiaita konstaapeleja toimii VATI-

ryhmissä. Kysymys voi olla siitä, ettei naisia ylipäättään kiinnosta enää tietyn ikäisenä hakeutua ryhmään. Toisaalta kyse voi olla myös siitä, ettei heillä ole tietoa minkä ikäisenä ryhmään voi vielä hakeutua. Kyselyyn vastanneista 40–49-vuotiaista operaattoreista yli puolet ovat työskennelleet VATI:ssa yli 10 vuotta, mutta vastaajista yksi oli työskennellyt ryhmässä ainoastaan 3–5 vuotta. Tämän perusteella voidaan todeta, että myös 37-vuotiaana olisi mahdollista päästä ryhmään.

Lisäksi huomionarvoista on, että naisten osuus poliisitehtävissä toimivista henkilöistä (miehistö ja päällystö) vuoden 2024 alkupuoliskolla on edelleen kohtuullisen pieni, 22,70 % (PolStat 2024). Jos naisia työskentelisi ylipäättään enemmän poliisin tehtävissä, joukkoon mahtuisi myös mahdollisesti enemmän erityistehtävistä kiinnostuneita naisia.

## **9.2 VATIn fyysiset vaatimukset ovat naisten mielestä liian haastavat**

Kyselylomakkeen tuloksien ja avointen vastausten perusteella naiskonstaapelit kokivat pääsykokeet liian haastavaksi erityisesti pääsykokeiden fyysisten vaatimuksien osalta. Tämä oli toiseksi painavin syy (29 %), mikseivät naiset halua hakeutua ryhmään. Huomionarvoista on, että naiskonstaapelit eivät kuitenkaan kokeneet VATIn vuosittaista fyysisen kunnon mittausta haasteelliseksi. Naiskonstaapeleilla ei välttämättä ole ollut tietoa VATI-määräyksen sisällöstä, eikä näin ollen tarkempaa tietoa pääsyvaatimuksista vastatessaan kyselyyn.

Kuitenkaan noin puolet asiaan kantaa ottaneista naisista eivät halunneet alentaa pääsykokeiden fyysisten suoritusten rajaa sukupuolen takia, vaan näkivät vaatimusrajat tarpeelliseksi. Teoreettisen perustan pohjalta voidaan todeta, että naisilla on mahdollisuuksia päästä VATI-ryhmään fyysisten ominaisuuksien osalta. Huomioitavaa kuitenkin on, että naiset ovat miehiä fyysisesti heikommassa asemassa ja muun muassa voimantuoton kehittyminen on vaikeampaa lihaskoon ja sukupuolihormonien osalta.

Opinnäytetyöstä on poistettu tekstiä KÄYTTÖ RAJOITETTU Suojaustaso IV JulkL (621/1999) 24.1 §:n 5 k perusteella.

Toisaalta tutkimukset osoittavat, että naisilla on tyypillisesti enemmän ykköstyypin lihassoluja, jotka soveltuvat paremmin kestävyysuorituksiin. Kestävyys lisäksi ammunnan, ketteryyden ja tasapainon osalta näyttäisi siltä, että naiset voivat olla yhtä hyviä tai jopa parempia kuin miehet.

## **9.3 Nainen hyödyttäisi VATI-toimintaa taktisesta näkökulmasta**

VATI-operaattoreiden vastausten perusteella naiset voisivat hyödyttää VATI-toimintaa taktisesta näkökulmasta. Operaattorit kertoivat avoimissa vastauksissa siviili- ja tarkkailutehtävien lisääntyneestä tarpeesta, johon naiskonstaapeli voisi tuoda luontevuutta tai vaihtoehtoisesti yllätyksellisen elementin. Toisaalta operaattoreiden mielestä naiskonstaapeli ei varsinaisesti muuttaisi ryhmän toimintaan

suuntaan taikka toiseen, sillä kyse on ryhmän päässeen henkilön persoonasta, psyykkisistä ja fyysisistä ominaisuuksista sekä siitä, miten yksilö toimii osana ryhmää.

#### **9.4 Sukupuolella ei ole väliä**

Kyselyn tulosten mukaan operaattorit eivät suoranaisesti ajattele negatiivisesti siitä, jos naisia olisi VATI-ryhmissä. Tätä tukee operaattoreiden avoimet vastaukset kysymykseen ”Miten koet, että naiset muuttaisivat VATI-toimintaa?”. Melkein puolet (48 %) avoimeen kysymykseen vastanneista operaattoreista toi esille, että VATI-ryhmässä sukupuolella ei ole väliä. Tähän liittyen tärkeäksi seikaksi vastauksissa nousi kuitenkin se, että naisenakin on läpäistävä sama valintakoe ja pystyttävä osoittamaan, että on fyysisiltä ja psyykkisiltä ominaisuuksiltaan kyvykäs toimimaan ryhmässä. Sama teema oli aiemmin esillä työn teoriaosuudessa, jossa esitettiin ruotsalaisen naisoperaattorin ja hänen mieskollegansa näkemyksiä. Myös he ovat samaa mieltä sen seikan tärkeydestä, että molempien sukupuolten on läpäistävä täysin samat pääsyvaatimukset.

Noin puolet operaattoreista koki enemmän niin, että nainen VATI:ssa ei heikentäisi työturvallisuutta. Kuitenkin jopa 38 % operaattoreista ei tiennyt, mitä mieltä on tästä asiasta, ja 4 % oli asiasta joksikin eri mieltä. Tämä tulos on kuitenkin hieman ristiriidassa avoimiin vastauksiin, sillä niissä ei tullut ilmi mitään seikkaa, että naiset muuttaisivat VATI-toimintaa huonompaan suuntaan. Väittämästä ”naiskonstaapeli VATI-ryhmässä olisi negatiivinen asia, koska naiset eivät sovi VATI-ryhmään” reilusti yli puolet operaattoreista olivat täysin eri mieltä ja neljäsosa oli joksikin eri mieltä, mutta 17 % operaattoreista ei osannut sanoa asiaan mielipidettään.

Operaattoreiden voi olla vaikea tuoda mielipiteitään esille juuri sen takia, koska heillä ei ole kokemuksia naisista VATI-ryhmissä. Kokemuksen puute voi lisätä ennakkoluuloja naisten kyvyistä toimia VATI-ryhmässä. Lisäksi huomioitavaa on, että operaattorit eivät välttämättä koe, että voivat vastata kyselyyn täysin rehellisesti. Tähän voivat liittyä keskustelut sukupuolten välisestä tasa-arvosta mediassa viime vuosina: Tasa-arvoon on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota, se herättää ihmisissä vahvoja tunteita ja sen myötä osa ihmisistä on arkoja ottamaan aiheeseen kantaa. Toisaalta kyselyyn vastaaminen anonyymisti tukee sitä, että kyselyyn osallistuneet vastaavat kysymyksiin rehellisesti.

## **10 LOPUKSI**

Tässä luvussa pohditaan opinnäytetyöprosessin onnistumista, jatkotutkimusehdotuksia sekä opinnäytetyön tuloksia. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ollut selvittää, miksi naiset eivät hakeudu

VATI-ryhmiin ja tiedustella VATI-operaattoreiden ajatuksia siitä, mitä ajatuksia heissä herää, jos naisia olisi VATI-ryhmissä.

### 10.1 Opinnäytetyöprosessin onnistuminen

Opinnäytetyön prosessi on kestänyt kokonaisuudessaan noin viisi kuukautta. Aihe on ollut mielenkiintoinen ja teoriaosuudessa olemme syventyneet muun muassa historiaan naisten asemasta poliisiorganisaatiossa ja sukupuolten välisiin eroihin eri teemojen kautta. Tiedon kerääminen eri lähteistä teoriaosuuteen osoittautui haasteelliseksi erityisesti sukupuolten välisten erojen aihepiirin osalta. Aiheesta oli vaikeaa löytää tietoa luotettavista lähteistä ja sopivat lähteet osoittautuivat pääsääntöisesti englanninkielisiksi. Kääntämiseen on käytetty apuna OpenAI:n ChatGPT:tä (Tekoälyn käyttö Polamkin kirjallisissa töissä, POL-2023-61052.) Koska työssä on käsitelty myös salassa pidettävää materiaalia lähinnä VATI-määräyksen osalta, jouduimme tekemään sekä salaisen että julkisen version opinnäytetyöstä. Tämä lisäsi osaltaan työmäärää.

Olemme tehneet opinnäytetyön työharjoittelun ja tämän jälkeen uuden työn ohella, mikä toi myös aikataulullista haastetta opinnäytteen tekemiseen. Poliisiammattikorkeakoululta jouduimme odottamaan tutkimuslupaa kuukauden verran, mikä venytti kyselylomakkeiden lähettämistä aikataulullisesti. Lisäksi työntekoa on vaikeuttanut parityöskentely etäyhteydellä kahdesta kaupungista käsin.

Kuitenkin kohtuullisen hyvä kyselyiden vastausprosentti naiskonstaapeleilta sekä VATI-operaattoreilta on ollut palkitsevaa. Opinnäytetyön aihe on naiskonstaapeleiden antaman palautteen perusteella koettu ajatuksia herättäväksi ja yleisesti hyväksi aiheeksi. Kyselylomakkeen avoimista vastauksista saatu palaute onkin ollut yllättävän runsasta ja mielenkiintoista ottaen huomioon se, että avoimiin kysymyksiin vastattiin vapaaehtoisesti.

VATI-operaattorit toivat esiin, että esimerkiksi väittämään ”Naiskonstaapeli VATI-ryhmässä parantaisi ryhmädynamiikkaa” oli haasteellista vastata, sillä kyse on yksilöstä eikä siitä, onko operaattori nainen vai mies. Opinnäytetyötä tehdessä olisi pitänyt pyrkiä vielä vahvemmin tekemään kyselyt neutraalisti hyvää tieteellistä kirjoittamiskäytäntöä noudattaen. Tarkoituksemme ei ole ollut ottaa kantaa esimerkiksi siihen, pitäisikö VATI-pääsykokeita muuttaa tai että VATI-ryhmiin tulisi saada naisia keinolla millä hyvänsä.

Kyselyssä oli kohta, jossa vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla eri väittämiä, jotka kaikki alkoivat samalla tiedolla ”Naiskonstaapeli VATI-ryhmässä..”. Yksi väittämä oli esimerkiksi ”Naiskonstaapeli VATI-ryhmässä hyödyttäisi VATI-toimintaa taktisesta näkökulmasta”. Kysymys tehtiin sillä ajatuksella, että VATI-ryhmässä esitetty hypoteettinen naiskonstaapeli olisi läpäissyt täysin samat pääsyvaatimukset, eli mitään helpotuksia naiselle ei olisi suotu. Jälkikäteen ajateltuna tämä olisi pitänyt selittää auki kysymyksen yhteyteen. Nyt emme voi olla varmoja siitä, onko joku vastaaja arvioinut



väittämiä, sillä ajatuksella, että kyseessä olisi nainen, joka ei ole läpäissyt samoja pääsyvaatimuksia. Olisiko esimerkiksi vastaukset väittämään “Naiskonstaapeli VATI-ryhmässä heikentäisi työturvallisuutta” olleet erilaisia, jos olisimme avanneet edellä mainittua asiaa?

Lisäksi pohdimme jälkikäteen, että väittämissä “Naiskonstaapeli VATI-ryhmässä olisi vain hienoa asia, koska naisia ei juurikaan ole vielä VATI-ryhmissä” ja “Naiskonstaapeli VATI-ryhmässä olisi negatiivinen asia, koska naiset eivät sovi VATI-ryhmään” pyritään saamaan selville pohjimmiltaan samaa asiaa: Onko nainen VATI-ryhmässä enemmän positiivinen vai negatiivinen asia. Tarkoituksena oli saada selville, mitä operaattorit ajattelevat siitä, että myös naisia olisi VATI-ryhmissä – tähän sisältyy myös mahdolliset asenteelliset näkemykset. Nämä kaksi kysymystä olisi voitu kiteyttää yhteen avoimeen hypoteettiseen kysymykseen, mikä olisi muovannut kysymystä neutraalimpaan, tutkimustyöhön sopivampaan muotoon: Mitä mieltä olet siitä, että naisia olisi VATI-ryhmissä?

Naiskonstaapeleiden tuloksien perusteella VATIn vuosittaista fyysisen kunnon mittausta ei koettu juurikaan haasteelliseksi, toisin kuin VATIn pääsykokeen fyysistä osuutta. Koemme, että nimenomaan VATIn vuosittaiset fyysisen kunnon mittaukset ovat paljon haastavimmat, kuin VATIn pääsykokeiden fyysinen testaus. Olisimme voineet kartoittaa kyselyssä naiskonstaapeleiden tietämystä VATIn pääsykokeiden sisällöstä. Tämä olisi voinut vaikuttaa vastausten luotettavuuteen ja yksittäisten vastausten määrään.

Koemme onnistuneemme opinnäytetyössä siinä mielessä, että saimme vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Mielenkiintoista olisi kuitenkin ollut saada lisätietoa siitä, miksi naiset eivät ylipäätään ole kiinnostuneita VATIsta: Olisimme voineet sisällyttää kyselyyn avoimen kysymyksen “miksi?”, mikäli vastaaja valitsi vaihtoehdon “En ole kiinnostunut VATIsta”.

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli herättää keskustelua ja kasvattaa tietoisuutta tästä temasta poliisien keskuudessa. Koemme onnistuneemme tässä jo pelkästään siksi, että valitsimme tämän opinnäytetyön aiheeksi, koska tästä temasta on toistaiseksi ollut niin vähän tietoa saatavilla. Opinnäytetyön julkinen versio on sen valmistuttua kaikille luettavissa verkossa. Lisäksi tutkimustulosten osalta runsas vastausmäärä vapaaehtoisin avoimiin kysymyksiin osoittaa sen, että aihe on herättänyt ajatuksia vastaajissa.

## **10.2 Jatkotutkimus- ja kehittämis ehdotukset**

Naisille suunnattuun kyselyyn vastasi vain 66 naiskonstaapelia kahdelta eri poliisilaitokselta. Olisi kiinnostavaa tutkia samaa teemaa laajemmalla otannalla ja tarkastella syvällisemmin esimerkiksi sitä, miksi naisia ei ylipäätään kiinnosta VATI-toiminta.

Naisten kiinnostusta hakeutua erityistehtäviin on tutkittu hyvin vähän Suomessa. Naisten osuus lisääntyy jatkuvasti poliisiorganisaatioissa. Sami Hätönen pohtii Poliisiammattikorkeakoulun tuottamassa Spotify-jaksossa, miksi naisia on niin vähän operatiivisissa erityistehtävissä. Mielenkiintoista olisi tutkia, miksi naiset eivät hakeudu muihin operatiivisiin erityistehtäviin, kuten esimerkiksi joukkojenhallinta- ja terroripommiryhmään, moottoripyöräpoliiseiksi tai koiranohjaajiksi.

Tutkimukseen vastanneista naisista noin kolmannes toi esille, että poliisi (AMK) -tutkinnon aikana kerrottu tieto VATIsta voisi lisätä naisten kiinnostusta hakeutua näihin ryhmiin. Tämän lisäksi useampi vastaaja koki, että avoin keskustelu, kampanjointi, kannustaminen tai asennemuutos voisivat myös lisätä naisten kiinnostusta ryhmiä kohtaan. Teoriaosuudessa käsitellyssä artikkelissa koskien Ruotsin naisoperaattoria tuotiin esille, että kyseinen naisoperaattori oli ollut aikaisemmin siinä uskossa, etteivät naiset voisi toimia operaattoreina. Vasta kun hän oli nähnyt lehtijutun naisoperaattorista, hän tajusi, että voisi itsekin hakeutua ja päästä operaattoriksi. Lisäksi artikkelissa haastateltu miesoperaattori toteaa, että on tärkeää herättää kiinnostus operaattorin tehtäviin, jotta useammat, niin miehet kuin naisetkin, uskaltavat hakeutumaan niihin.

Koemme, että poliisi (AMK) -tutkinnon aikana opiskelijoille voisi pitää jonkinlaisen esittelyn VATI-toiminnasta samaan tapaan, mitä esittelyjä jo pidetään esimerkiksi koiran- tai taktisen neuvottelun toiminnasta. Alanvaihtajia, jotka ovat reilusti yli 25-vuotiaita, on poliisiopiskelijoissa jonkun verran. Jos konstaapeli kuulee erityisryhmätoiminnasta vasta vuosia myöhemmin työelämässä, saattaa ikä tai elämäntilanne nousta syyksi sille, ettei halua enää hakeutua erityisryhmään. Tämän takia olisi mielestämme tärkeää, että eri työtehtävämahdollisuuksista kerrottaisiin jo opiskeluvaiheessa. Jos joku kiinnostuu työskentelystä erityisryhmässä, hän voisi suunnitella työuraa siihen suuntaan alusta alkaen.

Myös esimerkiksi haastattelu naisesta, joka toimii VATI-ryhmässä, lisäisi enemmän tietoisuutta asiasta. Asian ei välttämättä tarvitse olla samanlaisesti julkisesti esillä kuin Ruotsissa, vaan haastattelun voisi esimerkiksi julkaista poliisin sisäisessä intranetissä tai Suomen Poliisijärjestöjen Liiton lehdessä.

## LÄHTEET

- Alexander, N. & Kohistany, L. 2019: Dispelling the Myth of Women in Special Operations. Center for a New American Security. Luettavissa: <https://www.cnas.org/publications/commentary/dispelling-the-myth-of-women-in-special-operations>. Luettu 28.3.2024.
- Bailey, R. 2021: Cingulate Gyrus and the Limbic System. ThoughtCo. Luettavissa: <https://www.thoughtco.com/cingulate-gyrus-and-the-limbic-system-4078935>. Luettu 9.5.2024.
- Bangasser, D. & Valentino, R. 2014: Sex differences in stress-related psychiatric disorders: Neurobiological perspectives. ScienceDirect. Luettavissa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0091302214000429?via%3Dihub>. Luettu 27.3.2024.
- Bartolomei, S. & Grillone, G. & Michele, R. & Cortesi, M. 2021: A Comparison between Male and Female Athletes in Relative Strength and Power Performances. National Library of Medicine. Luettavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7930971/>. Luettu 2.2.2024.
- Berg, A. & Hem, E. & Lau, B. & Håseth, K. & Ekeberg, Ø. 2005: Stress in the Norwegian police service. Occupational Medicine. Luettavissa: [https://www.researchgate.net/publication/7976424\\_Stress\\_in\\_the\\_Norwegian\\_police\\_service](https://www.researchgate.net/publication/7976424_Stress_in_the_Norwegian_police_service). Luettu 14.3.2024.
- Besson, T. & Macchi, R. & Rossi, Morio, C. & Kunimasa, Y. & Nicol, C. & Vercruyssen, F. & Millen, G. 2022: Sex Differences in Endurance Running. National Library of Medicine. Luettavissa: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35122632/>. Luettu 8.2.2024.
- Blair, M. 2007: Sex-based differences in physiology: What should we teach in the medical curriculum? University of Rochester School of Medicine and Dentistry. New York. Luettavissa: <https://journals.physiology.org/doi/epdf/10.1152/advan.00118.2006>. Luettu 15.1.2024.
- Chabbi, C. & Hyrynen, E. 2023: Naisten mahdollisuudet päästä valmiusyksikkö Karhuun ja VATI-ryhmiin. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK opinnäytetyö. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/802607/ON\\_Chabbi\\_Hyrynen.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/802607/ON_Chabbi_Hyrynen.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Luettu 3.12.2023.
- Giudice, M. 2015: Gender Differences in Personality and Social Behavior. Elsevier. Luettavissa: [https://www.researchgate.net/publication/274956064\\_Gender\\_Differences\\_in\\_Personality\\_and\\_Social\\_Behavior](https://www.researchgate.net/publication/274956064_Gender_Differences_in_Personality_and_Social_Behavior). Luettu 15.1.2024.

Hintsa, T. & Honkalampi, K. & Flink, N. 2019: Stressi, allostaattinen kuormitus ja terveysriskit. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim. Luettavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo15189>. Luettu 9.5.2024.

Härmä, T. 2020: VATI-ryhmään rekrytoitun poliisin integraatiokoulutus Sisä-Suomen poliisilaitoksessa. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/346344/ON\\_Härmä.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/346344/ON_Härmä.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Luettu 1.2.2024

Insatspolisens – polisens arbete. Polisen, Sverige. Luettavissa: <https://polisen.se/om-polisen/polisens-arbete/insatspolis/>. Luettu 27.3.2024.

Jansson, J. & Kari, M. & Kokkonen, I. & Kostainen, A. 2018: Muodollisesti pätevä?: Poliisikoulutus itsenäisessä Suomessa. Poliisiammattikorkeakoulu. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152361/Muodollisesti\\_pateva\\_poliisikoulutus\\_itse-naisessa\\_suomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.%20](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152361/Muodollisesti_pateva_poliisikoulutus_itse-naisessa_suomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.%20). Luettu 29.2.2024.

Kananen, J. 2011: Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kettunen, L. & Korhonen, L. 2021: Naispoliisien kokemuksia fyysisestä toimintakyvystään kenttätoiminnassa. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/500224/ON\\_Kettunen\\_Korhonen.pdf.%20](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/500224/ON_Kettunen_Korhonen.pdf.%20). Luettu 29.2.2024

Khobkhun, F. & Thanakamchokchai, J. 2023: Biological sex-related differences in whole-body coordination during standing turns in healthy young adults. National Library of Medicine. Luettavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10719272/>. Luettu 8.2.2024.

Kochi & Thrissur. Clinical Psychologists. 2023: The Psychology of Conformity and Obedience in Military and Police like Settings. Medium. Luettavissa: <https://medium.com/@sproutbientasks/the-psychology-of-conformity-and-obedience-in-military-and-police-like-settings-ed8ec4d6e784>. Luettu 28.3.2024.

Kolho, Inka 2022: Sukupuolen vaikutus toistomaksimiin ja sarjojen määrään uupumukseen asti tehdyissä voimakuormituksissa. Jyväskylän yliopisto. Liikuntafysiologian kandidaatintutkielma. Luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/81310/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-202205272933.pdf>. Luettu 2.2.2024.

Laitonen, S. 2024: Naispoliisien aseman vakiintuminen oli vuosikymmenten taival. Poliisi & Oikeus, ammatti- ja järjestölehti 2024:1.

Limbinen järjestelmä. 2016. Kustannus Oy Duodecim. Lääketieteen sanasto. Artikkel. Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt01934>. Luettu 26.3.2024.

McClelland, E. & Weyand, P. 2022: Sex differences in human running performance: smaller gaps at shorter distances?. Journal of applied physiology. Luettavissa: <https://journals.physiology.org/doi/full/10.1152/jappphysiol.00359.2022>. Luettu 8.2.2024.

Mero, A. & Nummela, A. & Kalaja, S. & Häkkinen, K. 2016: Huippu- urheiluvalmennus: Teoria ja käytäntö päivittäisvalmennuksessa. VK- Kustannus Oy.

Mon-López, D. & Tejero-González, C. & Rubia Ríaza, A. & Lorenzo Calvo, J. 2020: Pistol and Rifle Performance: Gender and Relative Age Effect Analysis. Int J Environ Res Public Health. National Library of Medicine. Luettavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7068418/>. Luettu 17.1.2024.

Newkirk, B. & Mathis, R. 2021: Gender Influences: Does Gender Influence Firearms Accuracy Skills of Law Enforcement Officers. Luettavissa: <https://www.interdisciplinaryinsights.org/article/25485.pdf>. Luettu 12.2.2024.

Nordenhem, I. 2021: "Vi är varandras livförsäkring". Svensk Polis. Luettavissa: <https://tidningensvenskpolis.se/arkiv/hallarsida-artiklar/2020/nr-6-2020/vi-ar-varandras-livforsakring/>. Luettu 27.3.2024.

Panula, P. 1993: Stressi ja aivot. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Luettavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo30354>. Luettu 18.3.2024.

Poliisiammattikorkeakoulu. 2021: Kaikkien poliisi? Jakso 3: Mimmit majassa – Miten poliisi muuttuu, kun naisten osuus työntekijöistä kasvaa? Podcast. Kuunneltavissa: <https://open.spotify.com/episode/0xg2LiYPy0T9mGOynqrrJV>. Luettavissa: <https://polamk.fi/documents/25254699/36377717/3-jakso-tekstivastine.pdf/a16cb37e-0fc5-bb1a-f5e9-a22e1dbf7772/3-jakso-tekstivastine.pdf?t=1619096802499>. Luettu 24.4.2024.

Polisen, Sverige: "Vi är varandras livförsäkring". Luettavissa: <https://polisen.se/aktuellt/reportage-ur-tidningen-svensk-polis/vi-ar-varandras-livforsakring/>. Luettu 27.3.2024.

PolStat. 2024. Poliisin tulostietojärjestelmä. Poliisihallituksen ylläpitämällä PolStat-järjestelmällä tuotetaan raporteja ja tilastoja poliisin toiminnasta.

POL-2023-61052. Tekoälyn käyttö Poliisiammattikorkeakoulun kirjallisissa töissä. Poliisiammattikorkeakoulun ohje. Luettavissa: <https://polamk.fi/documents/25254699/37709942/Tekoalyn-kaytto-Poliisiammattikorkeakoulun-kirjallisissa-toissa.pdf/>. Luettu 8.5.2024

POL-2018-12133, ID-2034457: Poliisin vaativien tilanteiden ryhmätoiminta (VATI). Poliisihallituksen määräys 2020.

Sabater, V. 2023: Skillnaderna mellan män och kvinnor: sanningar eller myter? Utforska Sinnet. Luettavissa: <https://utforskasinnet.se/skillnaderna-mellan-man-och-kvinnor-sanningar-eller-myter/>. Luettu 23.2.2024.

Santisteban, K. & Lovering, A. & Halliwill, J. & Minson, C. 2022: Sex Differences in  $VO_{2max}$  and the Impact on Endurance-Exercise Performance. National Library of Medicine. Luettavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9105160/>. Luettu 2.2.2024.

Suvanto, S. 2013: Oulun eliittipoliisit hiovat jatkuvasti ammattitaitoaan. Uutinen. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-6869316>. Luettu 16.2.2024.

Syväoja, H. 2008: Lihassolutyyppin vaikutus kehon rasvakudoksen määrään nuorilla ja vanhoilla miehillä. Liikuntafysiologia. Kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto. Luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/19904/1/CL%20Syvaoja.pdf>. Luettu 23.2.2024.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki, Tammi. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/collection>. Luettu 25.4.2024.

Turner, M. & Simons, J. & Gilbert, S. & Frith, C. & Burgess, P. 2008: Distinct roles for lateral and medial rostral prefrontal cortex in source monitoring of perceived and imagined events. ScienceDirect. Luettavissa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0028393207004551>. Luettu 26.3.2024.

Vaara, J. & Viskari, J. & Kyröläinen, H. & Santtila, M. 2016: Naissotilaiden mielipiteitä ja kokemuksia fyysisestä kunnosta sekä kuntotestien suoritusvaatimuksista Puolustusvoimissa. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen ja Sotilaspedagogiikan laitos. Tutkimus. Luettavissa: [https://puolustusvoimat.fi/documents/1951253/2670014/PV\\_Naissotilaiden\\_mielipiteita\\_julkaisu.pdf/e934e8d1-761a-4301-831b-d8b37d57dd1e](https://puolustusvoimat.fi/documents/1951253/2670014/PV_Naissotilaiden_mielipiteita_julkaisu.pdf/e934e8d1-761a-4301-831b-d8b37d57dd1e). Luettu 5.1.2024.

Valli, Raine 2015: Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uudistettu painos. Jyväskylä: PS kustannus. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524516761>. Luettu 18.4.2024.

Verma, R. & Balhara, Y. & Gupta, C. 2011: Gender differences in stress response: Role of developmental and biological determinants. National Library of Medicine. Luettavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3425245/>. Luettu 19.3.2024.

Virsu, V. 2002: Toimivatko uudet hermosolut aikuisen aivoissa? Aikakauskirja Duodecim. Artikkel. Luettavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo92894>. Luettu 23.2.2024.

Vuoden Poliisiksi vaativien tilanteiden toiminnan kehittäjä. Uutinen. Poliisi 27.10.2020. Luettavissa: <https://poliisi.fi/-/vuoden-poliisiksi-vaativien-tilanteiden-toiminnan-kehittaja>. Luettu 16.2.2024.

# LIITE 1: KYSELYLOMAKE NAISKONSTAAPELEILLE

## ONT-TUTKIMUS

Miksi naiset eivät hakeudu VATI-ryhmiin

Kummalla poliisilaitoksella työskentelet?

- Hämeen poliisilaitos
- Oulun poliisilaitos

Ikä:

- Alle 30
- 30-39
- 40-49
- 50-60
- Yli 60

Missä työskentelet?

- Rikostorjunta
- Valvonta- ja hälytyssektori
- Palvelupäivystys
- Lupahallinto & lupavalvonta
- Muu, mikä?

Oletko ajatellut hakevasi VATI-ryhmään?

- Kyllä
- En

Olen ajatellut hakevani VATI-ryhmään, mutta...

Valitse yksi tai useampi

- Odotan seuraavaa rekrytointia
- Minulla ei ole vielä vakituista virkaa poliisissa



- Olen ollut alle 2 vuotta poliisin virassa
- Haluan ensin lisää työkokemusta poliisissa
- Valmistaudun tällä hetkellä VATI:n pääsykokeisiin
- Muiden ihmisten mielipiteet ovat saaneet minut harkitsemaan hakeutumista
- Perhesyiden vuoksi en ole voinut hakea
- Koen, että pääsykokeet ovat liian haastavat
- Muu, mikä?

En halua hakea VATI-ryhmään, koska...

Valitse yksi tai useampi

- En ole kiinnostunut VATI:sta
- En tiedä VATI:n työnkuvasta tarpeeksi
- Pääsykokeen fyysiset vaatimukset ovat liian haastavat
- Pääsykokeen ammuntakoe on liian haastava
- Pääsykokeen henkisen kapasiteetin testaus on liian haastava
- Minun pitäisi läpäistä VATI:n vuosittainen fyysisen kunnan mittaus
- Työnkuva sisältää enemmän vaaratilanteita kuin nykyinen työni
- Pelkään kohtaavani ennakkoluuloja
- Perhesyyt
- Se vaatisi pidempää sitoutumista työnkuvaan
- Muu, mikä?

Mikä mielestäsi lisäisi naisten kiinnostusta hakea VATI-ryhmiin? (avoin vapaaehtoinen kysymys?)

## LIITE 2: KYSELYLOMAKE VATI-OPERAATTOREILLE

ONT-tutkimus

VATI-operaattoreiden ajatuksia aiheesta "naiset VATI-ryhmissä"

1. Kummalla poliisilaitoksella työskentelet?

- Hämeen poliisilaitos
- Oulun poliisilaitos

2. Ikä:

- Alle 30
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- Yli 60

3. Kuinka kauan olet työskennellyt VATI-ryhmässä?

- 0-3 vuotta
- 3-5 vuotta
- 5-8 vuotta
- 8-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

4. Tiedätkö, onko VATI-ryhmääsi ikinä hakeutunut naiskonstaapeleita?

- On hakeutunut
- Ei ole hakeutunut
- En osaa sanoa

5. Onko ryhmän sisällä ollut keskustelua ikinä siitä, jos naisia hakeutuisi / pääsisi ryhmäänne?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

6. Millaiseksi koet VATI-ryhmänne ryhmädynamiikan tällä hetkellä? (asteikko 1-5)

1= heikko 2= tyydyttävä 3= en osaa sanoa 4= hyvä 5= erinomainen

7. Arvioi seuraavia väittämiä: (asteikko 1-5)

1=täysin eri mieltä 2= jokseenkin samaa mieltä 3=en osaa sanoa 4=jokseenkin samaa mieltä 5=samaa mieltä

Naiskonstaapeli VATI-ryhmässä...

- Hyödyttäisi VATI-toimintaa taktisesta näkökulmasta
- Parantaisi ryhmädynamiikkaa
- Olisi vain hieno asia, koska naisia ei juurikaan ole vielä VATI-ryhmissä
- Heikentäisi työturvallisuutta
- Olisi negatiivinen asia, koska naiset eivät sovi VATI-ryhmään

8. Miten koet, että naiset muuttaisivat VATI-toimintaa? (avoin vapaaehtoinen kysymys)

## LIITE 3: SAATESANAT NAISKONSTAAPELEILLE

Arvoisa viestin vastaanottaja,

Teemme Poliisiammattikorkeakoulun AMK-opinnäytetyötä varten tutkimuksen ”Miksi naiset eivät hakeudu VATI-ryhmiin ja VATI-operaattoreiden ajatuksia siitä, kun naisia on VATI-ryhmissä”. Tutkimusta varten on laadittu kyselylomake, joka on tarkoitettu Hämeen ja Oulun poliisilaitoksessa työskenteleville naiskonstaapeleille. Kysely toteutetaan ensimmäistä kertaa.

Sähköisellä kyselylomakkeella kerätään tietoa naiskonstaapelien syistä olla hakeutumatta VATI-ryhmiin.

**Vastaathan kyselyyn viimeistään 8.4.2024. Vastaamiseen kuluu aikaa arviolta 5 min. Jokainen vastaus on tärkeä, jotta tutkimuksen aihepiiristä saadaan mahdollisimman kattava kuva.**

**Pyydämme tietä vastaamaan kyselyyn sähköisellä kyselylomakkeella alla olevasta linkistä:**

<https://link.webropolsurveys.com/S/206972548D513944>

**Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan yksi 40 euron arvoinen lahjakortti Ruohonjuuren verkkokauppaan. Arvontaan osallistuaksesi sinun tulee lähettää sähköposti otsikolla ”ONT arvonta” osoitteeseen [jenna.heinila@poliisi.fi](mailto:jenna.heinila@poliisi.fi). Erillinen sähköposti varmistaa sen, että kyselyyn vastanneiden konstaapelien anonymiteetti ei vaarannu.**

Opinnäytetyömme tavoite on tutkia sitä, miksi naiset eivät hakeudu VATI-ryhmiin ja sitä myötä kasvattaa tietoisuutta tästä teemasta niin VATI-operaattoreiden, VATI-johdon kuin muidenkin konstaapelien keskuudessa. Lisäksi yhtenä työn tavoitteena on herättää keskustelua ja ajatuksia VATI-operaattoreiden keskuudessa siitä, jos tulevaisuudessa VATI-ryhmissä tulee olemaan enemmän naiskonstaapeleja.

Tutkimuksen tekijöille on myönnetty Poliisiammattikorkeakoulusta lupa kyselyn toteuttamiseksi. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tulokset raportoidaan siten, että yksittäistä vastaajaa ei pystytä tunnistamaan.

Yhteistyöstä kiittävät ja lisätietoja antavat:

Jenna Heinilä, nuorempi konstaapeli, Oulun pääpoliisilaitos

[jenna.heinila@poliisi.fi](mailto:jenna.heinila@poliisi.fi) / [jenna.heinila@edu.polamk.fi](mailto:jenna.heinila@edu.polamk.fi)

Vera Hyttinen, nuorempi konstaapeli, Lahden pääpoliisilaitos

[Vera.hyttinen@poliisi.fi](mailto:Vera.hyttinen@poliisi.fi) / [vera.hyttinen@edu.polamk.fi](mailto:vera.hyttinen@edu.polamk.fi)

## LIITE 4: SAATESANAT VATI-OPERAATTOREILLE

Arvoisa viestin vastaanottaja,

Teemme Poliisiammattikorkeakoulun AMK-opinnäytetyötä varten tutkimuksen ”Miksi naiset eivät hakeudu VATI-ryhmiin ja VATI-operaattoreiden ajatuksia siitä, kun naisia on VATI-ryhmissä”. Tutkimusta varten on laadittu kyselylomake, joka on tarkoitettu Hämeen ja Oulun poliisilaitoksessa työskenteleville VATI-operaattoreille. Kysely toteutetaan ensimmäistä kertaa. Sähköisellä kyselylomakkeella kerätään tietoa VATI-operaattoreiden ajatuksista naisista VATI-ryhmissä.

**Vastaathan kyselyyn viimeistään 8.4.2024. Vastaamiseen kuluu aikaa arviolta 5 min. Jokainen vastaus on tärkeä, jotta tutkimuksen aihepiiristä saadaan mahdollisimman kattava kuva. Pyydämme tietä vastaamaan kyselyyn sähköisellä kyselylomakkeella alla olevasta linkistä:**

<https://link.webropolsurveys.com/S/621851B8E895279C> (klikkaa hiiren oikealla ”avaa hyperlinkki”)

**Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan yksi 40 euron arvoinen lahjakortti Ruohonjuuren verkkokauppaan. Arvontaan osallistuaksesi sinun tulee lähettää sähköposti otsikolla ”ONT arvonta” osoitteeseen [jenna.heinila@poliisi.fi](mailto:jenna.heinila@poliisi.fi). Erillinen sähköposti varmistaa sen, että kyselyyn vastanneiden VATI-operaattoreiden anonymiteetti ei vaarannu.**

Opinnäytetyömme tavoite on tutkia sitä, miksi naiset eivät hakeudu VATI-ryhmiin ja sitä myötä kasvattaa tietoisuutta tästä teemasta niin VATI-operaattoreiden, VATI-johdon kuin muidenkin konstaapelien keskuudessa. Lisäksi yhtenä työn tavoitteena on herättää keskustelua ja ajatuksia VATI-operaattoreiden keskuudessa siitä, jos tulevaisuudessa VATI-ryhmissä tulee olemaan enemmän naiskonstaapeleja.

Tutkimuksen tekijöille on myönnetty Poliisiammattikorkeakoulusta lupa kyselyn toteuttamiseksi. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tulokset raportoidaan siten, että yksittäistä vastaajaa ei pystytä tunnistamaan.

Yhteistyöstä kiittävät ja lisätietoja antavat:

Jenna Heinilä, nuorempi konstaapeli, Oulun pääpoliisilaitos  
[Jenna.heinila@poliisi.fi](mailto:Jenna.heinila@poliisi.fi) / [jenna.heinila@edu.polamk.fi](mailto:jenna.heinila@edu.polamk.fi)

Vera Hyttinen, nuorempi konstaapeli, Lahden pääpoliisilaitos  
[Vera.hyttinen@poliisi.fi](mailto:Vera.hyttinen@poliisi.fi) / [vera.hyttinen@edu.polamk.fi](mailto:vera.hyttinen@edu.polamk.fi)