



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

# Henkilöstöturvallisuuden selvitystyö

---

Rantanen, Sami

2011 Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Laurea Leppävaara

## Henkilöstöturvallisuuden selvitystyö

Rantanen Sami  
Turvallisuusalan koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2011

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Opinnäytetyön tausta .....	6
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet .....	7
1.3	Työn rajaus .....	7
2	Opinnäytetyön prosessikuvaus .....	8
2.1	Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi .....	9
2.2	Aiheen valinta ja rajaaminen.....	10
2.3	Suunnitelman laadinta .....	11
2.4	Lähestymistavan valinta .....	12
2.5	Käytetyt menetelmät .....	12
2.5.1	Teemahaastattelu.....	13
2.5.2	Tutkimus .....	14
3	Nykytilanteen kartoitus .....	15
3.1	Ohjeiden ja määräysten läpikäynti .....	16
3.2	Tutkimus.....	18
3.2.1	Tutkimuksen pilotti .....	18
3.2.2	Kyselytutkimus Webropol- ohjelmalla .....	19
3.2.3	Perusjoukko/otanta.....	19
3.2.4	Tutkimuksen lähettäminen .....	20
3.2.5	Tutkimuksen rakenne.....	21
3.3	Tutkimuksen tulokset .....	24
3.3.1	Tuloksien tulkinta .....	25
3.3.2	Tuloksien esittely .....	25
4	Luonnoksen laadinta.....	31
4.1	Sisällön suunnittelu ja toteutus .....	31
5	Arviointi ja pohdinta.....	33
5.1	Selvitystyö.....	33
5.2	Luonnos .....	35
5.3	Oma arviointi .....	36
6	Yhteenveto .....	38
	Lähteet .....	40
	Kuviot .....	42
	Liitteet.....	43

Rantanen Sami

### Henkilöstöturvallisuuden selvitystyö

Vuosi 2011 Sivumäärä 45

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia selvitys poliisihallinnon henkilöstöturvallisuuden nykytilasta organisaatioturvallisuuden näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, miten henkilöstöturvallisuuden käytännön järjestelyt toteutuvat olemassa olevien ohjeiden ja määräysten valossa hallinnon eri toimipisteissä ja yksiköissä. Haluttiin myös tietää, miten henkilöstöturvallisuuden prosesseja ja toimintamalleja voitaisiin tulevaisuudessa yhtenäistää ja kehittää. Työ on toteutettu toimeksiantotyönä poliisihallitukselle. Poliisihallitus toimii sisäasiainministeriön alaisuudessa poliisin ylijohtona ja sen tehtävänä on mm. suunnitella ja kehittää poliisin toimintaa. Selvityksessä saatuja tuloksia on käytetty hyväksi laadittaessa poliisihallitukselle henkilöstöturvallisuusohjeen luonnosta. Luonnoksen on tarkoitus olla esityönä myöhemmin laadittavalle poliisihallinnon henkilöstöturvallisuusohjeelle.

Poliisin henkilöstöturvallisuus määritellään poliisihallituksen organisaatioturvallisuudesta annetussa määräyksessä. Määräyksen mukaan poliisin henkilöstöturvallisuus tarkoittaa niitä uhkia ja riskejä, jotka kohdistuvat poliisihallinnon palveluksessa oleviin, vieraileviin tai asiakaina oleviin henkilöihin. Henkilöstöturvallisuus käsittää myös poliisin henkilöstöön liittyvien luotettavuusriskien hallinnan erilaisten toimenkuva, käyttö ja kulkuoikeuksien määrittely, koulutuksen ja valvonnan sekä turvallisuus selvitysten avulla.

Työn aihealue oli rajattu koskemaan henkilöstönhallinnon turvallisuutta henkilöstön rekrytoinnin sekä työtehtävissä tai toimenkuvassa tapahtuvien muutosten aikana. Työn aiheeseen kuului myös poliisin toimitiloissa olevien vieraiden tai vierailujen turvallisuus.

Opinnäytetyössä käytettiin tutkimuksellisen kehittämistyön prosessia ja menetelmiä. Selvitystyön aikana toteutettiin Internet-pohjainen tutkimuskysely, joka perustui teemahaastatteluiden ja ohjeiden sekä määräyksiä kartoitusten avulla saatuihin tietoihin. Tutkimuskyselyn pääasiallisena kohderyhmänä olivat poliisihallinnon eri toimipisteissä ja yksiköissä toimivat turvallisuuspäälliköt ja vastaavat. Tutkimuskyselyssä saadut tulokset ovat luottamuksellisia ja ne on raportoitu poliisihallitukselle. Opinnäytetyön tuloksena syntyi kaksi erillistä tuotosta, julkinen prosessikuvaus poliisihallinnon henkilöstöturvallisuuden nykytilan selvittämisestä sekä luottamuksellinen poliisihallitukselle luovutettu henkilöstöturvallisuusohjeen luonnos.

Rantanen Sami

**Personnel security study**

Year	2011	Pages	45
------	------	-------	----

---

The purpose of this thesis was to study the present state of the personnel security of the Finnish police from the organization security point of view. The purpose was to study how the practices of personnel security are realized with the existing instructions and regulations in the different administration offices and units. It was also studied how the process and procedures could be unified and developed in the future. The topic of the thesis was provided by the national police board, which functions under the Ministry of the Interior acting as Finnish police chief governance. The results of the research were used to produce a draft of a personnel security guide for the national police board. The draft is supposed to be a preliminary paper for the personnel security guide, which will be delivered at a later stage.

The personnel security of the police is defined in the policy for the police administration's organizational security. The policy states that the personnel security of the police means the threats and risks that involve people who are employed or visited by or customers to the police administration. The personnel security also includes confidentiality risk management through different role descriptions, user and access rights, training and control as well as security investigation.

The scope of the study was limited to include personnel security during recruitment and changes in tasks or position. The study also included the security of visitors to police premises.

The developmental research process and method was used in this thesis. Within the research an Internet based survey was conducted, which was based on the information received from theme interviews and instructions and policies mapping. The main target group of the survey was the security managers or people who were in similar jobs in the different police administration offices and units. The results from the survey are confidential and reported directly to the National Police Board. As a result of this thesis there are two outputs: the public report on the process of the research into the present state of the personnel security and a confidential draft of the personnel security guide.

Keywords, personnel, security, police

## 1 Johdanto

Opinnäytetyöni aiheena oli laatia selvitys poliisihallinnon henkilöstöturvallisuuden nykytilanteesta. Selvityksestä saatujen tulosten perusteella laadittaisiin raportti tai luonnos poliisihallinnon henkilöstöturvallisuusohjetta varten. Aihe oli lähtöisin poliisihallituksen turvallisuuspäälliköltä ja työ toteutettiin hänen esittämien toiveiden ja tarpeiden mukaan. Opinnäytetyönä valmistui kaksi erillistä tuotosta, opinnäytetyöraportti sekä luonnos poliisin henkilöstöturvallisuuden nykytilanteesta. Työ raportoitiin kahtena erillisenä tuotoksena selvitystyössä saatujen luottamuksellisten tietojen suojaamiseksi. Tässä opinnäytetyöraportissa kuvaillaan selvitystyön valmistelua sekä käytännön toteutusta. Raportissa kuvaillaan myös lyhyesti ohjeen luonnoksen laadintaa. Selvitystyön aikana toteutettiin luottamuksellinen tutkimus, jonka tuloksia ei tietojen suojaamisen vuoksi voida kokonaisuudessaan tässä yhteydessä esittää. Raportissa sen sijaan esitellään joitain valikoituja tuloksia tutkimuksen toteutuksen havainnollistamiseksi.

Hakala (2004) kirjoittaa, ”että ammattikorkeakouluissa tehdyt opinnäytetyöt ovat joko tutkimusyyppisiä opinnäytetöitä tai erilaisia kehittämistöitä”. Opinnäytetyön tekijän olisi Hakalan mukaan valittava, tekeekö hän esimerkiksi jonkinlaisen kysely- tai haastattelututkimuksen vai suuntautuuko hän mahdollisesti jonkinlaisen tuotekehitysuunnitelman tai vastaavan laatimiseen. (Hakala 2004, 21.) Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2009) kirjoittavat tutkimuksellisesta kehittämistyöstä, jossa tutkimus ja kehittäminen liittyvät usein toisiinsa ja jossa korostuu kehittämistyön tutkimuksellisuus. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä kerätään kehittämisen tueksi systemaattisesti ja kriittisesti arvioimalla tietoa käyttäen hyväksi monipuolisesti erilaisia menetelmiä. (Ojasalo ym. 2009, 17-18.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty tutkimuksellisen kehittämistyön otetta toimeksiantajan työlle asettamien vaatimusten vuoksi.

### 1.1 Opinnäytetyön tausta

Poliisihallinnossa päättyi vuoden 2009 lopulla vuonna 2007 aloitettu PORA-hanke poliisin kaksiportaisesta johtamis- ja ohjausmallista. Hanke toteutettiin kahdessa vaiheessa ja sen tavoitteena oli mm. kehittää poliisin peruspalveluiden saatavuutta ja selkeyttää hallintorakennetta sekä johtamisjärjestelmämallia. Hankkeen ensimmäisen vaiheen toteutuksessa läpiviettiin rakenneuudistukset paikallispoliisitasolla, jolloin mm. siirryttiin 90 poliisilaitosalueesta 24:ään. Hankkeen toisessa vaiheessa toteutettiin poliisin valtakunnallisten yksiköiden, poliisin yli- ja lääninjohdon sekä Helsingin poliisilaitoksen rakenneuudistukset. Uudessa hallintomallissa siirryttiin ns. kaksiportaiseen hallintomalliin, jossa sisäasiainministeriö vastaa poliisin toimialan ohjauksesta ja valvonnasta. Sisäasiainministeriön alaisuudessa toimii poliisihallitus, joka johtaa ja ohjaa operatiivista poliisitoimintaa. (Sisäasiainministeriö 2009.)

Poliisihallitus aloitti virallisesti toimintansa 1.1.2010 ja sen päätoimipaikka sijaitsee Helsingissä. Poliisihallituksen tehtävänä on suunnitella, kehittää, johtaa ja valvoa poliisitoimintaa ja sen tukitoimintoja. Poliisihallituksen tehtäviin kuuluu myös poliisin palveluiden tasapuolisesta saatavuudesta ja laadusta huolehtiminen maan kaikissa osissa sekä poliisiyksiköiden välisen yhteistoiminnan päättäminen. (Poliisihallitus 2010.)

Hallintorakenteen kokonaisuudistuksen ja poliisihallitukselle asetettujen tehtävien myötä syntyi tilanne, jossa poliisihallituksella on velvollisuus ja ensimmäistä kertaa myös mahdollisuus vaikuttaa poliisihallinnon toimialueiden ja toimintojen ohjaukseen koko valtakunnan tasolla. Poliisihallituksen tavoitteena ja pyrkimyksenä on yhtenäistää valtakunnallisesti hajanaisia toimintamalleja sekä käytänteitä luomalla uusia yhtenäisiä malleja organisaatioturvallisuuden sektorille. Poliisihallitus antaa näin hallinnon yksiköille keskitetysti johdetun suunnan ja valvotun mallin. Poliisihallituksen lähiaikojen tavoitteena on laatia poliisin hallintoa koskeva henkilöstöturvallisuusohje.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Poliisihallituksen velvollisuutena on kehittää ja ohjata poliisihallinnon toimintaa ja sen tukitoimintoja. Tähän velvollisuuteen kuuluu olennaisena osana organisaation turvallisuuskulttuurin kehittäminen ja jalostaminen. Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantotyönä poliisihallitukselle ja turvallisuuspäällikkö Kari Santalahdelle. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää poliisin henkilöstöturvallisuuden käytännön toimivuuden, ohjeiden kattavuuden ja riittävyyden sekä toimintaedellytyksille luotujen mahdollisuuksien nykytilaa. Tavoitteena oli myös selvittää, kuinka poliisihallituksen organisaatiolle luomat uudet toimintamallit sekä ohjeistukset olivat onnistuneet vastaamaan käytännön toteuttamista toimipisteissä ja yksiköissä. Selvityksen perusteella oli myös mahdollista löytää ja havaita uusia kehittämiskohteita ja alueita. Selvitystyön perustella oli tavoitteena laatia luonnos poliisihallituksen henkilöstöturvallisuusohjeen laadintaa varten. Selvitystyössä tehtyjä havaintoja sekä huomioita tuli käyttää hyväksi luonnoksen laadinnassa ja raportoinnissa.

## 1.3 Työn rajaus

Poliisihallitus on antanut 27.4.2010 määräyksen organisaatioturvallisuudesta, jonka mukaan poliisin turvallisuustoiminnan päämääränä on turvata poliisin tehtävien häiriötön toteuttaminen. Kyseinen määräys määrittelee myös henkilöstöturvallisuuden poliisissa. Henkilöstöturvallisuus poliisissa tarkoittaa niiden turvallisuusriskien poistamista tai minimoimista, jotka kohdistuvat poliisin toimitiloissa oleviin henkilöihin ja poliisin muihin asiakkaisiin. Henkilöstöturvallisuus tarkoittaa myös poliisin henkilöstöön liittyvien luotettavuusriskien minimoimista esim. käyttö- ja kulkuoikeuksien määrittelyn sekä turvallisuusselvitysten avulla. Poliisin hen-

kilöstöturvallisuuteen kuuluu myös poliisin henkilöstöön kohdistuneet uhkaukset sekä niihin liittyvät organisaation toimenpiteet. (Poliisihallitus 2010.)

Määräys selkeyttää ja määrittelee osaltaan rajoja myös opinnäytetyölleni. Tarkoituksena oli näin ollen keskittyä niihin turvallisuutta vaarantaviin seikkoihin ja tekijöihin, jotka vaarantavat poliisin toimitiloissa olevien henkilöiden turvallisuutta. Opinnäytetyön rajauksessa tämä tarkoitti sitä, että henkilöstöturvallisuuden osalta jätettiin työn ulkopuolelle mm. henkilöstön terveyteen ja työkykyyn liittyvät tekijät, työympäristön turvallisuus sekä liikenteelliset riskit kuten työmatkat ja matkustaminen. Opinnäytetyön ulkopuolelle rajattiin myös kokonaan toimitiloihin liittyvät turvallisuustekijät niiden fyysisessä merkityksessä sekä henkilöstöön kohdistuvat uhkaukset ja painostukset. Selvityksen tuli käsitellä henkilöstöturvallisuutta henkilöstön elinkaariajattelumallin pohjalta organisaation turvallisuus huomioiden. Selvitystyön tuli käsitellä ainakin seuraavanlaiset seikat: rekrytointi, henkilöstön tulo ja lähtö organisaatiossa, työsuhteen aikana tapahtuvat muutokset työnkuvassa sekä ulkopuoliset vierailijat. Tästä rajauksesta sovittiin yhteisesti turvallisuuspäällikkö Kari Santalahden kanssa käydyissä palaverissa ja keskusteluissa.

Tuotoksen ulkoasulle tai esitystavalle ei asetettu erityisiä vaatimuksia tai rajoja. Kun luonnoksesta myöhemmin laaditaan varsinainen ohje tai määräys, sille määritellään poliisihallinnon julkaisuissa käytetty ilme ja ulkoasu. Tästä johtuen ulkoasuun ei ollut syytä kiinnittää suurta huomiota tai asettaa sille erityistä painoarvoa. Ainoana toivomuksena oli, että kielellisen esitystavan kohdalla pyrittäisiin mahdollisimman lyhyeen ja ytimekkääseen ilmaisuun.

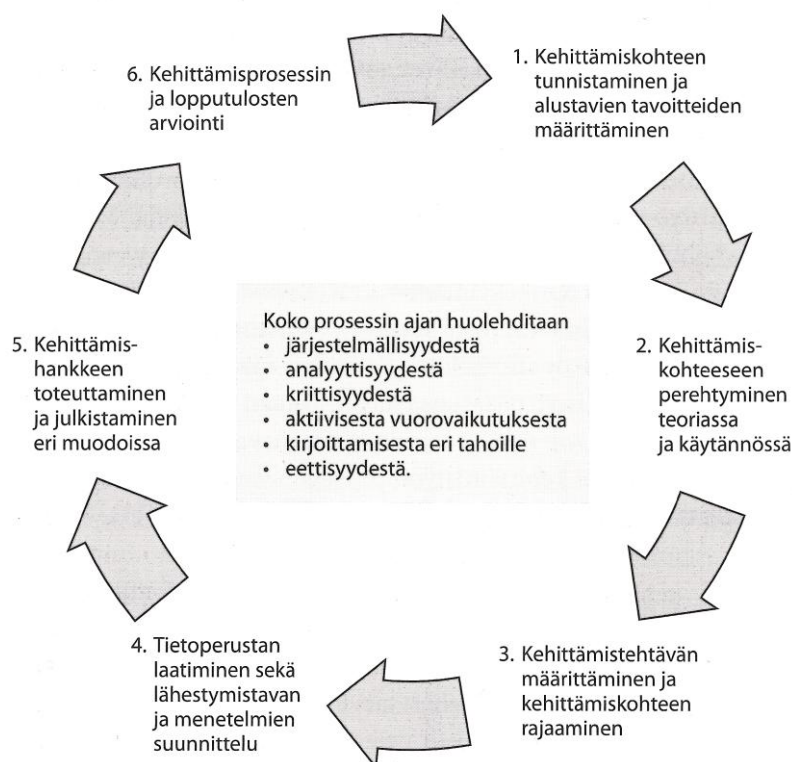
## 2 Opinnäytetyön prosessikuvaus

Tässä osiossa kuvailen opinnäytetyöni valmistumista ja sen etenemistä. Olen soveltanut työnsäni Ojasalo ym. (2009) esittämää mallia tutkimuksellisen kehittämistyön prosessista ja käytän tätä mallia hyväkseni myös tässä opinnäytetyöni prosessikuvauksessa. (Ojasalo ym. 2009, 22). Opinnäytetyöni muodostuu kahdesta erillisestä dokumentista, julkisesti esitettävästä opinnäytetyön prosessikuvauksesta sekä luottamuksellisesta luonnoksesta poliisin henkilöstöturvallisuuden ohjeesta. Opinnäytteeni julkinen osa on kuvaus opinnäytetyöprosessista, koska luonnosta poliisin henkilöstöturvallisuus ohjeesta ei ole mahdollista julkistaa siinä esitettävien luottamuksellisten tietojen vuoksi. Tulen tässä prosessityönkuvauksessa kuitenkin kertomaan miten ja mitä asioita selvitystyössä tutkittiin ja valottamaan hieman sitä, miten tutkittua tietoa käytettiin hyväksi luonnosta laadittaessa. Tässä kuvauksessa esitän myös joitain tutkimustuloksia valottaakseni hieman tutkimuksen käytännön toteutusta ja havainnollistaakseni kuinka tuloksia arvioitiin.



## 2.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi

Tässä opinnäytetyössä käytettiin hyväksi tutkimukselliselle kehittämistyölle esitettyä prosessimallia ja pyrittiin toteuttamaan siinä esitettyjä vaiheita koko prosessin ajan. (Ojasalo ym. 2009, 22).



Kuvio 1. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (Ojasalo ym. 2009, 24)

Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2009) selvittävät kirjassaan, kuinka tutkimuksellinen kehittämistyö kuvailtaan yleensä prosessina, jossa kehittämistyön eri vaiheet seuraavat selkeästi toisiaan. Kehittämistyön tarkastelu prosessina auttaa hahmottamaan ja erottamaan työhön liittyviä vaiheita toisistaan ja selkeyttää työn laatijalle kuvaa siitä, millaiseksi työ kaiken kaikkiaan on muodostumassa. Prosessityössä edetään järjestelmällisesti vaiheelta toiselle ja pyritään huomioimaan kaikki tarvittavat seikat ennen eteenpäin siirtymistä. Käytännössä prosessityö voi kuitenkin olla huomattavasti sekavampaa eikä selkeitä vaiheita, tai niiden eroja, ole havaittavissa. Työn aikana prosessityön vaiheissa voidaan joutua palaamaan takaisin ennen kuin on mahdollista edetä jälleen eteenpäin. Ojasalo ym. (2009) toteavatkin, ettei omassa työssään kannata huolestua, jollei työ täysin etene kuvattujen prosessin vaiheiden mukaisesti. (Ojasalo ym. 2009, 22-24.)

## 2.2 Aiheen valinta ja rajaaminen

Opinnäytetyön aiheen valintaan ja sen rajaamiseen on työn alussa syytä käyttää hieman aikaa ja vaivaa. Hakala kirjoittakin (2004), että opinnäytetyön aiheen valinta ja sitä seuraava aiheen rajaaminen muodostavat usein opinnäytetöiden tekijöille suurimmat esteet. (Hakala 2004, 47).

Sain oman työni aiheen tiedusteltuani poliisihallituksen turvallisuuspäällikkö Kari Santalahdelta, olisiko hänellä mahdollisesti jokin sopiva aihe tai ongelma, josta voisin tehdä opinnäytetyöni. Santalahden vastauksena oli pyyntö tulla tapaamiseen seuraavalla viikolla poliisihallitukseen.

Aihetta pohtiessa joudutaan usein miettimään myös tulevaisuutta ja sitä, millaisiin tehtäviin on itse aikonut suuntautua valmistumisen jälkeen. Edesauttaako opinnäytetyö opiskelijaa mahdollisesti tämän suunnittelema tulevalla alalla osoittamalla omaa ammattilaisuutta tai avaako hyvin onnistunut työ mahdollisesti väylää opiskelijan haluamalle uralle. Toimeksiantotyössä aiheen valintaan liittyvät valintamahdollisuudet ovat usein hyvin rajalliset. Toimeksiantajalla on mielessään jonkinlainen työ ja kokonaisuus, joka voisi opiskelijalle mahdollisesti sopia opinnäytetyön aiheeksi. Joskus ainoa mahdollisuus vaikuttaa toimeksiantotyöhön, on siitä kieltäytyminen mutta joskus voi olla mahdollisuuksia vaikuttaa myös itse työn aiheeseen. Näin voi olla esimerkiksi silloin, jos toimeksiantaja on aikaisempien työkokemusten ym. kautta tullut jo tutuksi tai opiskelija työskentelee jo valmiiksi kyseisen organisaation tai yrityksen palveluksessa. Toimeksiantajalla on aiheen lisäksi myös mielessään jonkinlainen kuva siitä kokonaisuudesta, joka opinnäytetyölle voisi tulla. Tämä kuva ja työn laajuus saattaa olla jotain ihan muuta, kuin mitä opinnäytetyölle olisi sen laajuuden kannalta tarpeen. (Hakala 2004, 47-52.)

Tapaamisessa turvallisuuspäällikkö Kari Santalahti kertoi mahdollisuudesta tehdä opinnäytetyönä selvitys poliisin henkilöstöturvallisuuden nykytilanteesta ja laatia tämän pohjalta mahdollisuuksien mukaan luonnos poliisihallituksessa lähitulevaisuudessa laadittavaa henkilöstöturvallisuusohjetta varten. Selvitystyössä tulisi kartoittaa organisaation henkilöstöturvallisuuden nykytilaa tutkimuksen tai jonkin muun vastaavan menetelmän avulla. Selvitystyössä tulisi olla sopivalla tavalla käsiteltynä kolme suurempaa kokonaisuutta: poliisin oma henkilöstö, toimitiloissa työskentelevät organisaation ulkopuoliset henkilöt sekä vierailijat/vieraat henkilöt. Selvityksen avulla toivottiin saavan esille mm. henkilöstöturvallisuuden osa-alueella olevia kehittämiskohteita sekä ideoita. Santalahti esitti, että haastattelisin tutkimustyötä varten joitain henkilöitä ja mahdollisesti ensimmäiseksi poliisihallituksen henkilöstöpäällikköä Maija Herrasta.

Santalahti kertoi, ettei hänen sisällöltään esittämäänsä kokonaisuutta vastaavaa ohjetta vielä ole organisaatiolla ollut, mutta vastaavia tai sivuavia asioita oli käsitelty jo joissakin aikaisemmin julkaistuissa erillisissä ohjeissa ja määräyksissä. Johtuen tästä puutteesta sekä vastikään muodostuneen poliisihallituksen tavoitteesta yhtenäistää ja ohjeistaa valtakunnallista toimintatapoja, oli ohjeelle muodostunut poliisihallinnossa käytännöntarve. Selvitys nykytilanteesta ja laadittava luonnos palvelisi ja helpottaisi tämän ohjeen laatimistyötä tulevaisuudessa.

Santalahden mukaan selvityksessä tuli huomioida poliisihallinnon toimipisteet ja toiminnot koko valtakunnan tasolla. Kun poliisin toiminnot ovat varsin laajat ja vaihtelevat, oli jo tässä vaiheessa itsestään selvää, ettei selvityksessä ja luonnoksessa voisi millään tarkastella kaikkia toimintoja aivan yksityiskohtaisesti ja perehtyen jokaiseen pienimpäänkin seikkaan. Santalahden kanssa sovittiin, että työn ja luonnoksen tarkkuutena voisi lähtökohtaisesti olla tulevan ohjeen muotoutuminen sellaiseksi, josta jokainen erillinen toimipiste tai yksikkö voisi tarvittaessa luoda omaan toimipisteeseen kohdennetun ja toimintojen mukaisen tarkemman ohjeen. Tulevan ohjeen tarkoituksena oli yhtenäistää valtakunnallisesti hajanaisia malleja ja toimintoja luomalla tiettyjä kriteereitä ja vaatimuksia mutta antaa yksittäisille toimijoille varaa rakentaa myös omaan käytäntöön soveltuvia ratkaisuja.

Tapaamisen aikana sovittiin, että kun tekisin opinnäytetyötä lähinnä vapaa-aikana oman työni ohella, sille ei asetettaisi erillisiä takarajoja. Työn valmistumiselle ei ollut varsinaista kiirettä, mutta pidettiin toivottavana sen pikaista valmistumista. Selvitystyö ja luonnos arvioitaisiin poliisihallituksessa tilaajan toimesta. Arviointikriteereinä olisivat nykytilan selvittämisessä saatujen tuloksien sekä luonnoksen hyödyntämismahdollisuudet henkilöstöturvallisuusohjeen laadinnassa poliisihallituksessa. Lopullinen arviointi pystyttäisiin näin ollen antamaan vasta kun poliisihallituksen ohje olisi valmis tai juuri valmistumassa. Santalahti kuitenkin lupasi antaa jonkinlaisen palautteen ja arvion alustavan tarkastelun jälkeen.

### 2.3 Suunnitelman laadinta

Ojasalo ym. (2009) korostavat, että kehittämistehtävän kohteena olevasta organisaatiosta ja toimintaympäristöstä hankittu tieto ja ymmärrys helpottavat kehittämistehtävän rajaamista ja määrittelyä. Tarkemman tutustumisen avulla on mahdollista hahmottaa kehittämistehtävän kokonaisuus ja laajuus. Tämän avulla voidaan myös saada käsitys siitä, onko työ esim. liian mittava opinnäytetyöksi ja suunnitella mahdollisia rajauksia. Tämän jälkeen pystytään laatimaan tarkemmat prosessikuvaukset sekä valitsemaan omat lähestymistavat ja menetelmät kehittämistyötä varten. (Ojasalo ym. 2009, 25.) Hakala (2004) myös toteaa, että hyvin tehty suunnitelma pakottaa hahmottamaan työn kokonaisuutta, säästää turhalta vaivalta ja kampe-

aa katsetta edessä olevan tutkimusprosessin vaiheisiin. Suunnitelma tuo julki kehittämistehävän sekä sen ratkaisemiseksi tarvittavat menetelmät. (Hakala 2004, 66.)

Palaverin pohjalta laadin itselleni muistion sovituista asioista ja tavoitteista. Samalla pyrin tutustumaan lähemmin henkilö- ja henkilöstöturvallisuuteen sekä sen määritelmiin. Aloitin myös alustavan lähdemateriaalin kasaamisen sekä tutustumisen opinnäytetyötä varten tarvittavaan kirjallisuuteen. Pyrin suunnitelmaa laatiessani hahmottamaan itselleni jo alustavaa sisällysluetteloja tulevasta luonnoksesta sekä opinnäytetyöraportista.

## 2.4 Lähestymistavan valinta

Ennen kehittämistyössä käytettävien menetelmien valintaa ja tarkempaa suunnittelua olisi pohdittava, minkälaisella lähestymistavalla kehittämistyötä ryhdytään suunnittelemaan. Lähestymistapa voi ohjata käyttämään joitain tiettyjä menettelytapoja, mutta on muistettava, että lähes kaikki menetelmät sopivat mille tahansa lähestymistavalle. Usein voidaan huomata, että työssä on käytetty piirteitä useasta erilaisesta lähestymistavasta. Valinnoissa voi käyttää luovuutta ja poimia ne lähestymistapapiirteet, jotka sopivat parhaiten omaan työhön. Valinnat tulee kuitenkin perustella ja kuvata esim. opinnäytetyöraportissa. (Ojasalo ym. 2009, 51-52.)

Toimintatutkimus on osallistavaa tutkimusta, jolla pyritään ratkaisemaan organisaatiossa ilmeneviä käytännön ongelmia ja saamaan aikaan luomaan uutta tietoa ja ymmärrystä asiasta. Ojasalo ym. (2009) toteavat myös, että toimintatutkimus on lähestymistapa, jossa ollaan kiinnostuneita asioiden nykytilan muuttamisesta sellaiseksi, kuin niiden oikeasti tulisi olla. Tutkimuksen ja kehittämisen kohteina ovat jokapäiväiset toimintatavat ja käytännönläheiset tilanteet. Toimintatutkimus soveltuu hyvin ihmiselämän ilmiöiden, sosiaalisten käytänteiden ja työmenetelmien kehittämistyöhön. Toimintatutkimuksessa voidaan hyödyntää sekä laadullista, kvalitatiivista lähestymistapaa että myös määrällisiä menetelmiä. Tutkimusaineistoa voidaan kerätä kyselyillä, haastatteluilla tai havainnoimalla. Tutkimusaineistona voidaan käyttää myös asiakirjoja sekä dokumentteja. Menetelmien valintaan vaikuttavat kohdeorganisaation koon lisäksi myös kohdehenkilöstö ja kehittämiskohteen laajuus. (Ojasalo ym. 2009, 58-62.)

Tässä työssä lähestymistapa oli varsin selkeästi toiminnallinen tutkimus, jossa uutta tietoa luotiin tutkitun tiedon ja käytännön perusteella. Toiminnallisen tutkimuksen lähestymistapa ja sen menetelmät soveltuivat hyvin tämän työn laadintaan ja tavoitteisiin.

## 2.5 Käytetyt menetelmät

”Menetelmiä valittaessa keskeisintä on ensin pohtia, millaista tietoa tarvitaan ja mihin tarkoitukseen sitä aiotaan käyttää. Eri menetelmillä saadaan kehittämistyön tueksi erilaista tietoa

ja erilaisia näkemyksiä” (Ojasalo ym. 2009, 40.) Valitsin tässä työssä tiedonhankintamenetelmiksi teemahaastattelun sekä tutkimuskyselyn suorittamisen turvallisuusorganisaatiossa työskenteleville henkilöille. Teemahaastattelun ja tutkimuksen avulla pyrin saamaan selville käytännön läheistä tietoa suoraan sellaisilta henkilöiltä, joiden tehtäviin tavalla tai toisella pääsääntöisesti kuului toimia poliisin organisaatioturvallisuuden tai henkilöstöhallinnon tehtävien parissa.

### 2.5.1 Teemahaastattelu

Kun haluamme kuulla ihmisten mielipiteitä ja kerätä tietoa, on luonnollista keskustella heidän kanssaan. Haastattelu soveltuu monenlaisiin tarkoituksiin ja sen avulla voimme saada syvällistä tietoa. Haastattelu on yksi tiedonhankinnan perusmuoto. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 11.)

Teemahaastattelu, jota kutsutaan myös puolistrukturoiduksi haastattelumenetelmäksi, kohdentaa haastattelun tietyn teeman ympärille. Haastattelu etenee yksityiskohtaisten kysymysten sijaan tiettyjen keskeisten teemojen varassa, sillä kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Teemahaastattelu vapauttaa haastattelutilanteen vuorovaikutukselle ja tuo esiin tutkittavien äänen. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 47-48.)

Teemahaastattelu sopii tilanteeseen hyvin, kun tutkittavaa kohdetta ei täysin tunneta ja halutaan antaa vastaajalle mahdollisuus tuoda esiin mielenkiintoisia asioita. Teemahaastattelussa kysymysten painotukset voivat vaihdella eri haastatteluiden välillä ja haastatteluita voidaan muokata edellisten haastatteluiden jälkeen. (Ojasalo ym. 2009, 41.) Hirsjärvi ym. (2006) toteavat, että haastattelun teko edellyttää huolellista valmistautumista ja kouluttautumista asiantuntevaan ja luottamusta herättävään haastattelijan rooliin. (Hirsjärvi ym. 2006, 195.) Hirsjärvi & Hurme (2006) ovat luetelleet joukon haastattelijalle asetettavia vaatimuksia. Jotta keskustelu olisi luontevaa ja sujuvaa, on haastattelijan tunnettava aihepiiriä jo ennalta. Yksinkertaisten ja helppojen kysymysten avulla keskustelua johdatellaan eteenpäin haluttuun suuntaan. Haastattelijan on osattava tulkita ja kuunnella mitkä seikat ovat haastateltavalle tärkeitä ja merkittäviä. On myös oltava sosiaalisesti sopeutuva ja ymmärrettävä haastattelutilanteen sanatonta viestintää. Luottamuksen voittaminen sekä ”normaali”, erityisiä huomioita herättämätön käyttäytyminen, saavat haastateltavat sopeutumaan tilanteeseen helpommin ja muodostavat haastattelulle antoisan ilmapiirin. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 68-69.)

Poliisihallituksen turvallisuuspäällikkö Kari Santalahden toivomuksena oli, että haastattelisin työtä varten poliisihallituksessa toimivaa ylitarkastaja Maija Herrasta. Herranen toimii poliisihallituksessa henkilöstöpäällikkönä. Laadin ensimmäistä haastattelua varten itselleni kysymysrunkon, jonka avulla pyrin haastattelua johdattelemaan eteenpäin. Kysymysrunko käsitteli lähinnä kysymyksiä henkilöstöhallinnosta, rekrytoinnin ohjeistuksista ja menettelytavoista.

Kysymyksissä sivuttiin myös vierailijoiden ja vierailujen turvallisuusnäkökohtia ja ohjeistusta. Tarkoitukseni oli antaa tilaa vapaalle keskustelulle ja kysymysrunгон avulla vain varmistaa, että tarvittavat asia tulisivat käytyä lävitse. Kysymysrunгон avulla pystyin keskustelun polveutuessa ohjaamaan haastattelun takaisin sen varsinaiseen aiheeseen. Haastattelutilanteelle pyrin luomaan vapaan ja rennon tunnelman. Teoriassa käytin puolistrukturoidun ja avoimen haastattelun välimuotoa. (Hirsjärvi ym. 2006, 196-199.)

Haastattelin ylitarkastaja Maija Herrasen 4.11.2010 poliisihallituksen tiloissa. Haastattelu antoi arvokasta käytännönläheistä tietoa rekrytoinnista ja siihen liittyvistä menettelyistä sekä kohdennettujen ohjeiden ja muistilistojen tarpeellisuudesta. Haastattelu vastasi hyvin sille asetettuja tavoitteita ja toi uusia näkökulmia ja kysymyksiä esiin opinnäytetyötä ajatellen. Käytin haastattelun tallentamiseen sanelinta ja haastattelun aikana esiin tulleet uudet näkökannat ja kysymykset pyrin kirjoittamaan ylös heti paperille. Tein myöhemmin samana iltana tarkemmat muistiinpanot kirjoittamistani kysymyksistä ja huomioista sekä haastattelun tallenteesta.

Toinen haastattelu tapahtui 2.12.2010, jolloin haastateltavana oli sisäasiainministeriön hallintoyksikön henkilöstöpäällikkö Tiina Kukkonen-Suvivuo. Ensimmäisestä haastattelusta saamieni tietojen sekä heränneiden uusien kysymysten perusteella laadin myös tätä haastattelua varten kysymysrunгон. Haastattelu tapahtui samoja periaatteita käyttäen kuin ensimmäinenkin. Kysymysrunгон avulla haastattelu eteni vapaata keskustelua käyttäen. Tällä kertaa käytössäni ei ollut haastattelun tallentamiseen tarvittavaa nauhuria tai sanelinta, joten pyrin tekemään kaikki tarvittavat muistiinpanot kirjoittamalla ne keskustelun aikana ylös paperille. Menetelmä oli varsin raskas ja haastava ja vaikutti väkisin keskustelun sujuvuuteen ja etenemiseen. Sain kuitenkin jälleen paljon arvokasta tietoa erityisesti rekrytointiin liittyvistä prosesseista ja henkilöstön uran aikana tapahtuvien erilaisten muutosten hallinnasta. Haastattelun aikana käsiteltiin myös vieraiden vastaanottoa ja tästä annettuja ministeriön ohjeita.

### 2.5.2 Tutkimus

Haastattelun ohella kysely on yksi eniten käytetyistä laadullisen tutkimuksen tiedonkeruun menetelmistä. Menetelmiä voidaan käyttää hyvin täydentämässä ja tukemassa toisiaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71.) Hirsjärvi ym. (2006) kertovat, että kysely tunnetaan yhtenä survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. ”Englanninkielinen termi survey tarkoittaa sellaisia kyselyyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa aineistoa kerätään standardoidusti ja joissa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta”. Hirsjärvi ym. (2006) mukaan standardoituus tarkoittaa käytännössä sitä, että suunnitellut kysymykset kysytään kaikilta vastaajilta täysin samalla tavalla. (Hirsjärvi ym. 2006, 182.)

Ojasalo ym. (2009) pitävät kyselyn etuna sen nopeutta ja tehokkuutta. Kysely tavoittaa nopeasti suuren määrän ihmisiä ja tuottaa tuloksia, jotka voidaan käsitellä erilaisilla tilastollisilla menetelmillä (Ojasalo ym. 2009, 108.) Kyselyn helppous houkuttelee kuitenkin kysymään myös tutkimuksen kannalta epäoleellisia asioita ja kyselyn laatimisen aikana onkin syytä tarkkailla, että kysymykset pysyvät tutkimuksen viitekehyksen sisällä. Kuten Tuomi & Sarajärvi (2009) sanovat, on kysyttävä vain niitä asioita, joilla on työn kannalta merkitystä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74-75.)

Kyselytutkimukseen liittyy myös useita hankaluuksia ja vaikeuksia. Yksi edellytys kyselyn onnistumiselle on tutkimuksen aiheen perustuntemus ja tietous. Kuten Ojasalo ym. (2009) toteavat, ”ellei aiempaa tietoa aiheesta ole riittävästi, kyselylomakkeen suunnittelu on vaikeaa tai mahdotonta (mitä pitäisi tai voisi kysyä?) ja kysymyksiin annettavat vastaukset muuttuvat epäluotettaviksi” (Ojasalo ym. 2009, 109.) Hirsjärvi ym. (2006) mainitsevat lisäksi, että kyselytutkimuksen aineistoa voidaan joskus pitää pinnallisena ja myös teoreettisesti vaatimattomana. Haittoina ovat myös vastaajien huolellisuuden ja rehellisyyden arvioinnin vaikeus sekä tieto siitä, kuinka hyvin vastaajat tuntevat kysymysten aihealueen. Usein myös kysymysten ymmärtäminen voi tuottaa vaikeuksia. (Hirsjärvi ym. 2006, 184.)

Opinnäytetöiden yleisenä kysymyksenä on, kuinka suuri tutkimukseen liittyvän kyselyn tai haastattelun tulisi olla, jotta tutkimus olisi tieteellistä ja edustavaa. Kiinnostuksen kohteena on usein myös opinnäytetyön aineiston riittävyys. Hirsjärvi ym. (2006) toteavat, että jo suunnitelman laadinnan yhteydessä on harkittava huolellisesti tutkimuksen kohdejoukkoa tai sen suuruutta. Tutkimuksen suuruus riippuu tutkimuksen tarkoituksista ja tutkimusongelmasta. Survey- tyyppisessä tutkimuksessa kyselyt ja haastattelut kohdistuvat perinteisesti johonkin perusjoukkoon tai sitä edustavaan otokseen, ja kysymykset esitetään standardoidussa muodossa valikoidulle kohdejoukolle. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 58.) Tuomi & Sarajärvi (2009) toteavat, että opinnäytetyön tarkoituksena on osoittaa tekijän oppineisuutta eikä aineiston kokoa tulisi pitää merkittävimpänä kriteerinä. Ratkaisevina tekijöinä olisi lähinnä aineiston tulkinta ja sen kestävyys. Laadullisen tutkimuksen yhteydessä pyritään ymmärtämään tiettyä toimintaa ja antamaan tälle teoreettisesti mielekäs tulkinta. Tällöin korostuu tutkimukseen valittava kohdejoukko sekä heidän tutkittavasta asiasta omaava kokemus ja tietous. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85-86.)

### 3 Nykytilanteen kartoitus

Aloitin kartoitus- ja selvitystyön tutustumalla poliisihallituksen ohjeisiin ja määräyksiin. Tarkoituksena oli kerätä pohjatietoa ja materiaalia keskeisistä poliisihallinnon toimintaa ohjaavista asiakirjoista, määräyksistä ja ohjeista. Kyseiset dokumentit luovat perustan organisaation turvallisuustoiminnalle ja osoittavat suunnan toimintatavoille sekä malleille. Dokumenttien

sisältämää tietoa käytettiin hyväksi tutkimuksen ja siinä olleiden kysymysten laadinnassa ja muotoilussa.

### 3.1 Ohjeiden ja määräysten läpikäynti

Läpikäynnin tarkoituksena oli selvittää, miten poliisihallituksen julkaisemat ohjeet ja määräykset nykyisyydessään käsittelevät poliisin henkilöstöturvallisuutta ja mistä löytäisiin lisää aihepiiriin kuuluvaa laadukasta lisätietoa. Tarkoituksena oli myös selvittää, oliko jotain uusia velvoitteita tai vastuita tullut lähiaikoina voimaan tulleiden asetusten mukana.

Opinnäytetyön tekeminen on ajatustyötä, joka vaatii rakennusaineekseen luettavaa. Lukeminen kasvattaa ja syventää asiantuntijuutta opinnäytetyön aiheesta. Myös jokainen opinnäyte vaatii rakennusaineekseen kirjallisuutta. (Hakala, 2004, 86.) Tiedonhankinnassa on huomiotava lähdemateriaalin kriittisyys. Jos esim. tutkittavaa aihetta on lähestytty useasta suunnasta, voi myös lähdemateriaali olla varsin vaihtelevaa. Lähdemateriaalia valittaessa on käytettävä huolellista harkintaa ja noukkia opinnäytetyötä varten vain luotettavat lähteet. Lähdemateriaalia arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota kirjoittajan tunnettavuuteen ja arvovaltaan, lähteen ikään sekä uskottavuuteen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 98-103.)

Ojasalo ym. (2009) kirjoittavat, että tutkijan on tunnistettava oma tiedontarpeensa ja pohdittava erilaisia tiedonhankintatapoja. Tietoa on arvioitava kriittisesti ja pyrittävä erottamaan tosiasiat, mielipiteet ja näkökulmat toisistaan. Arviointi ei tarkoita kritisoimista vaan, että tietoa tarkastellaan järjestelmällisesti ja puolueettomasti. Kriittisyyden avulla pystytään erottamaan oleelliset epäoleellisesta ja löytämään oman työn eteenpäin viemisen kannalta merkityksellistä tietoa. (Ojasalo ym. 2009, 32.)

Tähän työhön jollain tapaa soveltuvaa tietoa oli löydettävissä monesta erilaisesta lähteestä, mutta päädyin rajoittamaan tarkastelun lähinnä poliisin sisäisiin määräyksiin sekä valtionhallinnon erilaisiin materiaaleihin. Seuraavassa luettelo niistä aineistoista, joita käytin apuna selvitystyön laadinnassa. Aineisto on lueteltu tämän yhteyden lisäksi myös lähdeluettelossa.

Lait ja asetukset:

- Valtioneuvoston asetus tietoturvallisuudesta valtionhallinnosta 1.7.2010/681

Poliisihallituksen antamia sisäisiä määräyksiä:

- Poliisin organisaatiturvallisuus määräys POHADno/2010/1468 (Voim. 27.4.2010-



- Poliisin organisaatioturvallisuusstrategia määräys POHADNo/2010/1467 (Voim. 27.4.2010-27.4.2015)
- Turvallisusselvitysten hakeminen poliisissa määräys 2020/2010/3412 (Voim. 1.3.2011-
- Määräys poliisin salassa pidettävien tietoaaineistojen käsittelystä 2020/2010/4030 (Voim. 1.1.2011-
- Poliisin tietoturvapoliittikka määräys 2020/2010/4157 (Voim. 1.1.2011- 1.1.2016)
- Tietoturvasot poliisihallinnossa määräys 2020/2011/81 (Voim. 11.1.2011- 31.12.2015)
- Turvallisuusraportointi poliisissa määräys 2020/2010/4538 (Voim. 1.1.2011-
- Ulkomailla tehtävä tietojärjestelmäkehitys määräys POHADNo/2010/2354 (Voim. 22.6.2010-

#### Suomen standardisoimisliitto SFS

- ISO/IEC 17799:fi
- ISO/IEC 27001:fi

#### Puolustusministeriö:

- Kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö -Katakri

#### Valtionhallinnon tietoturvallisuuden johtoryhmän (VAHTI) - ohjeet:

- Ohje tietoturvallisuudesta valtionhallinnossa annetun asetuksen täytäntöönpanosta 2/2010
- Tärkein tekijä on ihminen -henkilöstöturvallisuus osana tietoturvallisuutta 2/2008
- ICT-toiminnan varautuminen häiriö- ja erityistilanteisiin. Vahti 2/2009.
- Tietoturvasot - yleisohje (tulossa)

Kertyneestä aineistosta ei laadittu tarkkaa kirjallista analyysia mutta niiden pohjalta tehtiin muistiinpanoja ja merkintöjä, joihin pystyttiin tarvittaessa helposti viittaamaan. Aineiston käsittely selvensi tutkittavaa ongelmaa ja toi esiin näkökulmia, joiden perusteella oli hyvä lähteä jatkamaan muilla valituilla menetelmillä.

## 3.2 Tutkimus

Selvitystyön tärkeimmäksi tiedonkeruun menetelmäksi osoittautui kyselytutkimuksen toteuttaminen. Kyselytutkimuksen avulla oli mahdollista nopeasti ja helposti tavoittaa kautta maan poliisihallinnon eri toimipisteissä ja yksiköissä työskentelevät turvallisuuspäälliköt tai vastaavat. Organisaation laajuuden ja sen hajanaisuuden vuoksi, olisi ollut mahdotonta heitä kaikkia tavoittaa henkilökohtaista haastattelua varten. Kyselytutkimuksen avulla oli olemassa mahdollisuus saada heiltä kaikista parhaiten selvitystyössä tavoittelemaani tietoa.

### 3.2.1 Tutkimuksen pilotti

Laadin ensimmäisen, tutkimuksen pilottina toimineen kyselylomakkeen, Microsoft Word-ohjelman avulla. Päädyin Microsoft Word-ohjelmaan koska halusin, että vastaajilla olisi mahdollisuus vastata kyselyyn mahdollisimman pitkälle omin sanoin ja koska minulla ei ollut aikaisempaa tuntemusta ja tietoutta Internet-pohjaisten kyselyiden laadinnasta. Tavoitteena oli, että kyselyn vastaamiseen kuluisi aikaa enintään noin 5-10 minuuttia. Halusin myös, että kysely olisi helppo ja mielenkiintoinen täyttää, sillä vastaavanlaisia kyselyitä kyseisille henkilöille varmasti tulisi sähköpostitse ihan riittävästi.

Jotta saisin selville kuinka kyselylomake toimisi käytännössä, se lähetettiin sähköpostitse testattavaksi ylikomisario Jouko Toukolalle. Olin sopinut aikaisemmin Toukolan kanssa, että hän pyrki vastaamaan lomakkeen kysymyksiin kuin vastaisi oikeaan kyselyyn ja antaisi minulle tämän jälkeen suoran palautteen. Palaute annettiin avoimessa keskustelussa heti kyselylomakkeen täyttämisen jälkeen. Toukolan palautteena oli, että lomakkeen täyttäminen tässä muodossa oli ollut aivan liian raskasta ja työlästä. Vastaaminen oli vienyt runsaasti aikaa ja vaarana oli, että kyselyyn ei tulisi tässä toteutusmuodossa riittävästi vastauksia. Lisäksi kysymysten ymmärtäminen oli ollut hieman työlästä, joten myös tähän seikkaan oli syytä kiinnittää lisähuomiota. Palautetilanteen aikana paikalle saapunut komisario Jarkko Hynninen tutustui kyselylomakkeeseen ja antoi hyviä kehittämissuhteita. Sain häneltä ehdotuksen, että tekisin kyselyn netti-pohjaisena kyselyinä, jolloin mm. tulosten tarkastelu olisi huomattavasti helpompaa. Hynnisen ehdotti myös, että kysymykset voisivat olla enemmän valintakysymyksiä ja että vastausmahdollisuuksien joukossa voisi silti olla ns. vapaan kirjoittamisen kenttä. Tähän kenttään olisi vastaajalla mahdollisuus lisätä omia kommentteja sekä kehittämissuhteita.

### 3.2.2 Kyselytutkimus Webropol- ohjelmalla

Tutkimuksen pilottihankkeen palautteen ja siitä saamiini kehittämisehdotusten jälkeen, otin yhteyttä turvallisuuspäällikkö Kari Santalahteen ja tiedustelin mahdollisuutta tehdä kysely jollakin poliisihallinnossa toimivalla Internet-ohjelmalla. Sain Santalahdelta tiedon, että voisin tiedustella poliisihallituksen viestintäosastolta mahdollisuutta käyttää Webropol-nimistä Internetin kautta toimivaa ohjelmaa. Santalahti kertoi myös, että kyseisellä ohjelmalla oli suoritettu jo useita toimivia kyselyitä poliisihallinnossa. Poliisihallinnossa ”ylimääräisten” ohjelmien käyttö tuo usein ylimääräisiä haasteita, koska niiden käyttö saattaa kaatua organisaation tietoturva-asetuksiin ja turvallisuusmääritelmiin. Webropol- ohjelman kohdalla tätä ongelmaa ei Santalahden tietojen mukaan pitänyt olla.

Webropol- ohjelma on Internet-pohjainen ohjelma, jonka tuottaa Webropol Oy. Webropol-ohjelman avulla on mahdollista laatia Internetin kautta toimivia online- kyselyitä, jotka lähetetään ohjelmaan tallennetuille vastaajille sähköpostitse. Tarvittaessa ohjelman kautta on mahdollista lähettää saate- ja muistutuskirjeitä sekä käyttää ohjelmaan kuuluvia datan analysointimahdollisuuksia. Webropolia käyttää 40 000 henkilöä 2000 organisaatiossa Suomessa ja maailmalla. (Webropol 2011.)

Sain poliisihallituksen viestintäosastolta vastauksen, jossa todettiin että voin kyselyn Webropolin avulla toteuttaa, ja että saan ohjelmaan tarvittavat oikeudet ja ohjeet mutta joutuisin itsenäisesti opettelemaan ohjelman käytön. Voisin tarvittaessa ylitsepääsemättömien ongelmien kohdalla ottaa yhteyttä ja pyytää tarkempia neuvoja. Tämä kuulosti hyvältä mutta pelkäsin, että ohjelman käytön opiskelu voisi viedä turhan pitkään. Hetken tutustuttuani Webropolin ohjeisiin ja ohjelmaan käyttöön, pystyin kuitenkin toteamaan ohjelman olevan varsin käyttäjäystävällisen. Ohjelma oli nopeasti omaksuttavissa ja sitä oli erittäin helppo käyttää. Laadin tässä vaiheessa kyselyn uudestaan Word- pohjaisena kaavakkeena ja lähetin sen turvallisuuspäällikkö Kari Santalahdelle hyväksyttäväksi. Santalahdelta saamani palautteen ja muutamien korjauksien sekä lisäysten jälkeen olin valmis laatimaan kyselyn lopullisen version Webropol-ohjelman avulla.

### 3.2.3 Perusjoukko/otanta

Kun tutkimuksen tarkoitus oli selvittää hallinnon henkilöstöturvallisuuden nykytilaa ja tehdä samalla havaintoja mahdollisesti erityisistä kehittämiskohteista sekä puutteista, päätin käyttää hyväkseni survey-tutkimukselle tyypillistä tiedonkeruumenetelmää ja harkinnanvaraista, valikoitua perusjoukkoa. Tässä mielessä oli tärkeää, että otantaan valittavat henkilöt tietäisivät ja tuntisivat mahdollisimman hyvin tutkittavana olevasta asiasta. Valitsin poliisihallinnon eri toimipisteistä ne henkilöt, joiden tehtäviin kuului vastata oman yksikkönsä tai laitoksensa

turvallisuus- tai tietoturvapääällikön tai vastaavan tehtävistä. Edellä mainittujen henkilöiden lisäksi kyselyyn otettiin mukaan muutama henkilöstöhallinnon ja erityisesti rekrytoinnin tehtävissä toimiva henkilö. Nämä henkilöt lisättiin mukaan tutkimukseen Kari Santalahden toivomuksesta. Tavoitteena oli näin saada tutkimukseen mukaan myös henkilöstöhallinnon erityisosaamista ja laajempaa näkemystä.

Kaiken kaikkiaan kyselyn otantaan valikoitui yhteensä 54 henkilöä. Heidän toimipaikkansa sijaittivat kattavasti maan eri puolilla niin, että jokaiselta poliisilaitokselta tuli ainakin yksi edustaja mukaan joukkoon. Tutkimuksen perusjoukko ei ollut valtavan suuri, mutta hyvin valikoituna antaisi laadullista ja asiantuntevaa tietoa tutkittavasta asiasta. Tuomi & Sarajärvi (2009), kutsuvat tällaista otantaa (tosin määrällisen tutkimuksen yhteydessä mutta huomionarvoisena seikkana myös laadullisessa tutkimuksessa) eliittiotantana, jolloin tutkimukseen valikoidulta joukolta oletetaan saatavan parhaiten tietoa tutkittavana olevasta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 86).

#### 3.2.4 Tutkimuksen lähettäminen

Lähetin kyselyn perjantai-iltana 1.4.2011 54 henkilön sähköpostiin ja odotin ensimmäisten vastausten tulevan seuraavan maanantain aikana. Vastausaikaa annoin reilut kaksi viikkoa ja saatekirjeessä mainitsin sulkevani kyselyn 17.4. Sain sähköpostiini heti lähetyksen jälkeen 11 kpl:ta automaattisesti lähetettyä sähköpostivastausta. Näissä 9 henkilöä ilmoitti olevansa lomalla ja 2 ilmoitti olevansa pidemmällä virka-vapaalla. Lomalla olevat henkilöt olivat kuitenkin palaamassa työpaikalleen ennen kuin tarkoitukseni oli sulkea kyselyn online-yhteys. Nämä 11 poissaoloilmoitusta olivat jo tutkimukseni koon kannalta varsin suuri joukko ja aiheutti hieman huolta siitä, kuinka suuren vastausmäärän tulisin lopulta saamaan. Kyselyn alku oli siis hienoinen pettymys mutta kertoi kuitenkin siitä, että kysely oli todennäköisesti kulkeutunut perille ja saavuttanut koko kohderyhmän.

Ensimmäisen viikon aikana sain yhteensä 22 vastausta. Tämä oli minulle odotuksiini nähden positiivinen tulos. Suurin osa vastauksista tuli heti alkuviiikosta ja vastausten määrä hiipui pikku hiljaa lähestyttäessä loppuviikkoa. Kaikki 22 vastausta olivat tulleet ensimmäisen viikon perjantaihin mennessä. Päätin tämän jälkeen odottaa viikonlopun ylitse ja lähettää alkuviiikosta vastaajille muistutusviestin kyselyn täyttämistä.

Tiistaina 10.4 vastauksia oli edelleen yhteensä 22 kappaletta. Lähetin vastaamattomille henkilöille tarkoitettun muistutusviestin Webropolin kautta tiistaina aamupäivällä. En tämän jälkeen ehtinyt tarkistamaan vastaustilannetta ennen kuin perjantaina 17.4. Vastauksia oli tuolloin tullut yhteensä 30 kappaletta. Olin tulokseen tyytyväinen, sillä olin mielessäni toivonut saavani ainakin 30 vastausta täyteen.

Suurin osa vastaajista (22 kpl:ta) oli siis vastannut heti kyselyn saatuaan. Muistutuskirjeen jälkeen sain vielä yhteensä 8 vastausta. Näiden vastaajien osalta en pystynyt tekemään huomioita siitä, olivatko he vastanneet heti muistutuskirjeen jälkeen vai myöhemmin viikon aikana. Oletukseni kuitenkin on, viitaten heti kyselyn lähettämisen jälkeen tapahtuneeseen reaktioon, että lopuista vastaajista ainakin suurin osa oli reagoinut melko pian lähettämäni muistutuskirjeeseen. Muutama yksittäinen vastaaja oli toki saattanut vastata kyselyyn aivan sen viimemetreillä.

### 3.2.5 Tutkimuksen rakenne

Laadin kyselyyn yhteensä 29 kysymystä, jotka olin jakanut 7:n erilliseen ryhmään. Olin kyselyä varten tutustunut poliisihallinnon organisaatioturvallisuudesta annettuihin ohjeisiin ja määräyksiin, ja päätynyt laatimaan kyselyt näiden dokumenttien perusteella. Päädyin tähän siksi, että olisi ollut käytännössä turhaa kysyä jotain sellaista, mistä vastaajilla ei olisi ollut mahdollisesti aikaisempaa tietoa tai tuntemusta. Sen sijaan oli tarpeellista saada tietoa jo annettujen ohjeiden ja määräysten perusteella saaduista kokemuksista ja kerätä näiden pohjalta kokemuseräistä tietoa sekä huomioita mahdollisesti havaituista puutteista ja ongelmista. Kaikki kyselyn kysymykset ovat nähtävissä tämän työn liitteenä Kts. Liite 1.

Kyselyn ryhmät olivat seuraavanlaiset:

#### 1. poliisin organisaatioturvallisuus

Ensimmäisessä ryhmässä pyrin saamaan selvitystä organisaation turvallisuustoiminnan järjestelyiden selkeydestä ja kattavuudesta. Ryhmässä kysyttiin, oliko yksikkötasolla tapahtuvan kehittämistyön käytännön toteuttamismahdollisuuksista huolehdittu ja oliko sille luotu ylemmältä tasolta tarvittavia edellytyksiä. Pääteemana oli kuitenkin, kuinka turvallisuudesta ja sen kouluttamisesta oli huolehdittu yksikkötasolla eli siellä missä oltiin lähinnä loppukäyttäjiä. Loppukäyttäjillä tarkoitan tässä yhteydessä toimiloissa työskentelevää poliisin henkilöstöä sekä muuta palkattua väkeä. Tarkoituksena oli selvittää, oliko henkilöstölle annettavan turvallisuuskoulutuksen järjestämisestä annettava entistä selkeämpiä ja toiminnallisempia ohjeita vai olivatko yksiköt mielestään onnistuneet työn toteuttamisessa nykymentelyillä. Tarkasteltavana kysymyksenä olivat myös henkilöstön asennoituminen turvallisuuskoulutusta ja yleensä turvallisuuskulttuuria kohtaan sekä koulutuksen vaikutukset häiriö ja ongelmatilanteiden esiintymisiin. Kysymykset perustuivat poliisihallituksen määräykseen poliisin organisaatioturvallisuudesta sekä määräykseen poliisin organisaatioturvallisuus strategiasta.

## 2. organisaation riskienhallinta

Toisen ja kolmannen ryhmän kysymykset perustuivat niin ikään poliisihallituksen määräykseen poliisin organisaatioturvallisuus strategiasta. Toisessa ryhmässä tarkastelun kohteena oli poliisin organisaatioturvallisuuden riskienhallinta ja siinä erityisesti riskien tunnistaminen yksikkötasolla. Yhtenä kysymyksenä oli organisaation riskienhallintatyön toteuttamiseksi antama koulutus ja harjoitus. Tämän kysymyksen kautta hain tietoa ja kuvaa siitä, oliko yksikkötasolla tietoa ja järjestelmällisyyttä tunnistaa esimerkiksi erilaisia henkilöstöriskejä, vai olisiko tarvetta laatia esimerkiksi erillisiä riskienhallinnan tarkistuslistoja tai muita tämän tyyppisiä tarkempia ohjeistuksia yksikkötasolle.

## 3. turvallisuustoiminnan tavoitteet ja määritelmät organisaatiossa

Kolmannessa ryhmässä pyrin saamaan selvitystä organisaatiotasolla tapahtuvan turvallisuustoiminnan ohjauksen riittävydestä ja selkeydestä. Olivatko poliisihallituksen antamat ohjeet ja määräykset riittäviä siihen, että yksikkötasolla pystytään toimintaa edelleen ohjaamaan kohti annettuja tavoitteita. Tässä ryhmässä kysyttiin myös organisaatiotasolla tapahtuvan turvallisuustoiminnan vastuunjaosta ja sen selkeydestä. Tarkoituksena oli selvittää yleisellä tasolla ohjeiden ja määräyksien riittävyys tai niiden puutteellisuus.

## 4. turvallisuusselvitysten hakeminen

Neljännessä ryhmässä pyrin selvittämään turvallisuusselvitysten hakemisesta annettujen määräysten riittävydestä poliisihallinnossa. Oliko annettujen ohjeiden ja määräysten jälkeen käytännön toteuttamisessa mahdollisesti havaittu ongelmia tai puutteita. Samoin pyrittiin saamaan selville, olivatko annetut ohjeet ja määräykset annettu riittävällä tarkkuudella ajatellen poliisin eri yksiköiden välisiä erilaisia toimintaympäristöjä ja niihin soveltuvia käytänteitä. Neljännessä ryhmässä otettiin lisäksi mukaan tarkasteluun vierailijoiden ja vieraiden liikkuminen poliisin tiloissa. Kysymyksillä pyrittiin selvittämään oliko yksikkötasolla ohjeissa huomioitu ulkopuolisten liikkuminen poliisin tiloissa ja oliko tehty havaintoja mahdollisesti aiheutuneista ongelmista. Kysymykset perustuivat määräykseen turvallisuusselvitysten hakemisesta poliisissa.

## 5. salassa pidettävien aineistojen käsittely

Viidennessä ryhmässä selvitettiin henkilöstöhallinnon käyttöoikeuksia koskevien sisäisten ohjeiden laadintaa yksikkötasolla. Oliko yksikkötasolla huomioitu ja laadittu selkeitä prosesseja työntekijöiden käyttöoikeuksien hallintaan ja oliko havaittu käyttöoikeuksien osalta väärinkäytöksiä tai vastaavia ongelmia. Kysymykset perustuivat määräykseen poliisin salassa pidettävien tietoaineistojen käsittelystä.

## 6. organisaation turvallisuusraportointi

Kuudennessa ryhmässä haettiin selvitystä siihen, oliko turvallisuusraportointi ymmärretty tärkeäksi osaksi poliisin turvallisuustoiminnan kehittämistä. Kysymykset liittyivät turvallisuusraportoinnista annettujen ohjeiden ja määritelmien selkeyteen sekä niihin käytännön toimenpiteisiin, joita raportoinnin järjestämiseksi oli organisaatiossa tehty. Kysymykset perustuivat määräykseen turvallisuusraportoinnista poliisissa.

## 7. vastaajien tausta

Viimeisessä ryhmässä käsiteltiin hieman vastaajien taustatietoja eli sukupuolta ja ikäjakaumaa. Ikävaihtoehdot oli jaettu viiteen ryhmään, 20-30 vuotta, 30-40 vuotta, 40-50 vuotta, 50-60 vuotta ja yli 60- vuotta. Tässä ryhmässä kysyin myös vuosina sitä aikaa, minkä vastaajat olivat toimineet turvallisuuspäällikön tai vastaavan tehtävissä. Nämä ns. helpot kysymykset olin laittanut kyselyn viimeiseen osioon, vaikka usein todetaan (Ojasalo ym. 2009, 117 ja Hirsjärvi ym. 2006, 192), että lomakkeen alkuun olisi hyvä laittaa helpot ja yleisimmät helposti vastattavissa olevat kysymykset. Mielestäni vastaajien mielenkiinto usein hiipuu kyselyn loppua kohti ja kun vastaajilla tässä kyselyssä oli näkyvissä kyselyn prosentuaalinen etenemispalkki, oli perusteltua laittaa kyselyn loppuun nopeasti ja helposti vastattavat taustakysymykset.

Kaikki laatimani kysymykset olivat ns. monivalintakysymyksiä, joihin oli laitettu mahdollisuus myös avoimeen vastausvaihtoehtoon. Vaikka kysymyksiä oli 29 kappaletta, oli kyselyn pituus mielestäni vielä kohtuullisuuden rajoissa. Ojasalo ym. (2009) toteavat, että kyselyissä vastaajan tulisi olla korkeintaan 15-20 minuuttia. (Ojasalo ym. 2009, 117). Oma aikatavoitteeni kyselylle oli tuo 5-10 minuuttia ja kun monivalintakysymyksiä sisältävä kysely on varsin nopea käydä lävitse, uskoin ettei kyselyn pituus asettaisi ongelmia. Lisäksi vapaa vastaustila oli va-

linnanvarainen vaihtoehto, joten vastaajalla oli mahdollisuus oman tuntemuksen ja ajankäytön rajoitusten mukaan vastata kyselyyn.

### 3.3 Tutkimuksen tulokset

Webropol -ohjelman avulla on mahdollista laatia nopeasti ja vaivattomasti erilaisia raportteja kyselyn tuloksista. Ohjelma tarjoaa mahdollisuuksia myös raporttien tallentamiseen erimuotoisina kuten pdf, Word, Excel sekä PowerPoint muotoisina tiedostoina. Raportin ulkoasua sekä esitysgrafiikkaa on mahdollista muokata erillisten kysymysten kohdalla tarpeen vaatiessa.

Koska en omannut minkäänlaista aikaisempaa kokemusta vastaavanlaisten raporttien laatimisesta ja olin varautunut tässä mielessä pieniin vastoinkäymisiin ja ongelmiin, yllätti ohjelman helppo käytettävyys ja selkeys myös tässä yhteydessä. Laadin ohjelman avulla itselleni pdf, Word ja PowerPoint muotoisia raportteja, joihin käytin erilaisia graafisia kuvioita haluamani ilmeen mukaan. Jos esim. kysymyksen vastaukset olivat olleet hieman yllätyksellisiä omini oletuksiini nähden, oli tätä seikkaa helppo korostaa ja havainnollistaa erilaisilla graafisilla kuvioilla. Tarkoitukseni oli käyttää näitä erilaisia graafisia raportteja luonnoksen laadinnan yhteydessä.

Tutkimus lähetettiin 54 henkilölle, joista 30 vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi muodostui näin ollen 56 % ja täytti kyselylle asettamani tavoitteet. Kato oli 44 % ja muodostui pitkälti henkilöistä, jotka olivat kyselyn julkistamisajankohtana lomalla tai virka-vapaalla tehtävistään. Katoa ei voida pitää vähäisenä mutta tulosta voidaan pitää kaiken kaikkiaan kattavana. Vilka (2007) määrittelee kadon lyhyesti ja ytimekkäästi, ”Kato tarkoittaa puuttuvien tietojen määrää tutkimuksessa”. (Vilka 2007, 106). Kadolla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa niitä henkilöitä, jotka eivät olleet vastanneet tutkimuksen kysymyksiin.

Kyselyn kaikki kysymykset oli laadinnan yhteydessä asetettu ns. pakolliseksi kysymykseksi, jolloin vastaajan oli vastattava kysymykseen päästäkseen kyselyssä eteenpäin. Puuttuvia havaintoja ei tässä tutkimuksessa näin ollen tullut yhtään. Vastaajille oli annettu myös mahdollisuus valita ”en osaa sanoa”- vastausvaihtoehto jokaisen kysymyksen kohdalla. Tätä vaihtoehtoa oli käytetty vastauksena vain yhden kysymyksen kohdalla muita valittavissa olleita vastauksia enemmän. Tämä kertoo siitä, että kysymykset oli pääsääntöisesti ymmärretty ja että vastaajilla oli tietoa ja näkemystä vastata kysymykseen. Vilka (2007) toteaa, että ”systemaattisesti tietyllä tapaa painottuneet vastaukset (vrt. ”En osaa sanoa”) saattavat olla merkki huonosti muotoillusta ja vaikeasta kysymyksestä. (Vilka 2007, 106-107).



Vastausten yhteydessä oli jokaisen vaihtoehdon kohdalla mahdollisuus myös avoimeen vastukseen. Vastajat olivat käyttäneet tätä mahdollisuutta erittäin hyvin lähes jokaisen kysymyksen kohdalla. Avoimeen tilaan oli lisätty perusteluja ja selventäviä kommentteja ja nämä toivat tutkimukselle arvokasta lisätietoa. Tutkimuksen päätarkoituksena oli saada näkyviin käytännön tietoutta organisaation nykytilanteesta ja avoimeen tilaan lisätyt kommentit toivat juuri tätä tietoa esiin tutkimuksen tuloksiin.

### 3.3.1 Tuloksien tulkinta

Aloitin tutkimuksen tulkinnan mahdollisimman pian tutkimuksen päättymisen jälkeen. Tuloksien tulkintaa helpotti huomattavasti se, että Webropol -ohjelmalla oli mahdollisuus laatia valmiita raportteja tuloksista ja tallentaa niitä erilaisissa muodoissa tietokoneelle. Kaikki tulokset olivat näin helposti heti käytettävissä ja tulkittavissa. Tutkimuksen tuloksia ei ollut aiheellista millään tavalla karsia, sillä lähes kaikki kysymykset, pois lukien vastaajien taustatiedot, oli laadittu koskemaan tutkittavaa asiaa.

Käytin tulkinnassa ja johtopäätöksiä teossa Webropol - raportin graafisia kuvioita ja vastaajien avoimeen tilaan lisäämiä perusteluja ja kommentteja. Perusteluiden avulla pystyin arvioimaan olivatko vastaajat ymmärtäneet kysymykseni oikealla tavalla. Tämä tieto oli tärkeä, koska halusin myös olla varma siitä, että olin saanut vastaukseni juuri tavoittelemani kysymykseen. Hirsjärvi ym.(2006) puhuvat moninkertaisesta tulkinnasta, jossa sama asia, tässä tapauksessa laatimani kysymys, voidaan ymmärtää monella erilaisella tavalla tulkitsijan havaintojen ja kokemusten mukaan. (Hirsjärvi ym. 2006, 214).

### 3.3.2 Tuloksien esittely

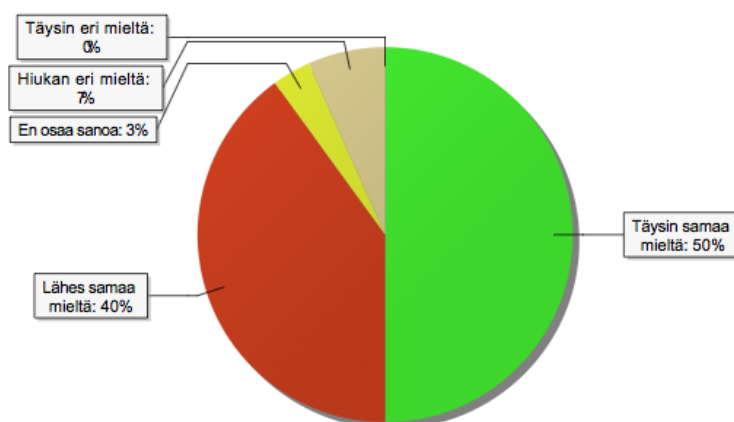
Seuraavassa osiossa on esitelty hieman tutkimuksen tuloksia. Luottamuksellisten tietojen suojaamisen vuoksi, ei tutkimuksen tuloksia ole mahdollista julkistaa täydellisinä. Tuloksien esittämiseksi tässä yhteydessä on hankittu poliisihallituksen turvallisuuspäällikön Kari Santalahden suostumus ja hyväksyntä.

#### 1. poliisin organisaatioturvallisuus

Yhteensä 90 % vastaajista oli sitä mieltä, että organisaatioturvallisuuden linjaukset olivat onnistuneet ja että ne oli jaoteltu selkeästi ja kattavasti (50 % täysin samaa mieltä ja 40 % lähes samaa mieltä). (Kuvio 2.)

### Organisaatioturvallisuusstrategian linjauksissa organisaatioturvallisuuden osa-alueet on jaoteltu riittävän selkeästi ja kattavasti?

Vastaajien määrä: 30



Kuvio 2. Organisaatioturvallisuuden osa-alueiden jaottelu

Sitä vastoin lähes 70 % vastaajista oli sitä mieltä, että eri osa-alueiden välisen kehittämistyön kohdentamisessa olisi parantamisen varaa. Tähän olivat vaikuttaneet mm. poliisin niukat paikallispoliisitason resurssit sekä vastikään tapahtunut organisaatorakenteen muutokset.

Turvallisuuskoulutuksia oli järjestetty heikosti ja vastauksista oli havaittavissa selkeää huolestuneisuutta turvallisuustyön mahdollisuuksia ja edellytyksiä kohtaan, vaikkakin 50 % vastaajista piti turvallisuustoiminnan järjestelyjä riittävän hyvinä. Heikkoutena pidettiin sitä, että yksikkötasolla turvallisuustyötä joudutaan tekemään lähinnä oman toiminnan ohessa, jolloin mm. kehittämistyölle ei ole kunnollisia edellytyksiä.

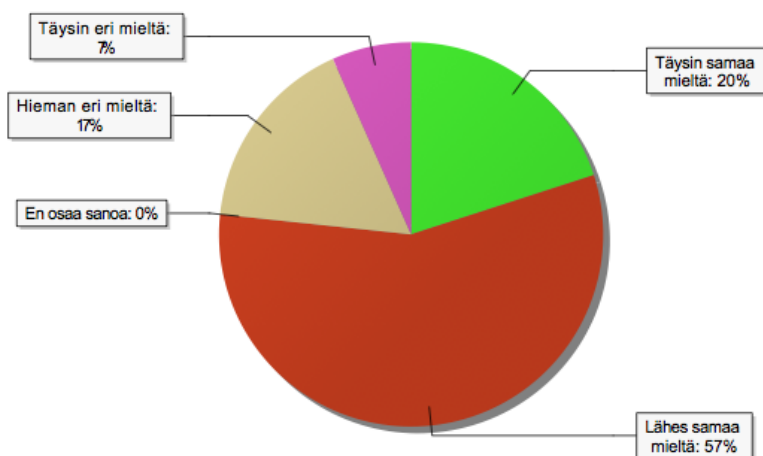
Selkeänä havaintona oli, että poliisihallituksen järjestämien ns. pakollisten tietoturvakoulutusten myötä asennoituminen turvallisuuskulttuuria kohtaan oli kohentunut ja koulutus oli myös nähty vaikuttaneen tietoturvallisuuden häiriö ja ongelmatilanteita vähentävästi.

## 2. organisaation riskienhallinta

Henkilöstöturvallisuutta vaarantavien riskien ja uhkien tunnistamista ei pidetty ongelmana (Kuvio 3.) mutta organisaation turvallisuuskoulustarjontaan toivottiin parannuksia ja erityisesti omalle organisaatiolle räätälöityjä kursseja pidettiin toivottavana.

### Henkilöstöturvallisuutta vaarantavat riskit ja uhkat pystytään tunnistamaan yksikössäni erittäin hyvin?

Vastaajien määrä: 30



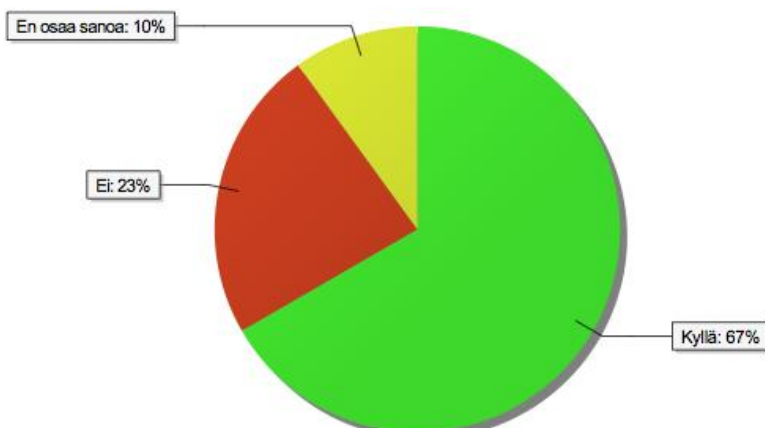
Kuvio 3. Henkilöstöturvallisuuden uhkien ja riskien tunnistaminen

### 3. turvallisuustoiminnan tavoitteet ja määritelmät organisaatiossa

67 % vastaajista piti poliisihallituksen antamia ohjeita ja määräyksiä riittävinä ja kattavina. (Kuvio 4.)

### Poliisihallituksen antamat ohjeet ja määräykset ovat olleet riittäviä ohjaamaan yksikköni turvallisuustoimintaa annettuihin tavoitteisiin?

Vastaajien määrä: 30



Kuvio 4. Poliisihallituksen ohjeiden ja määräysten riittävyys

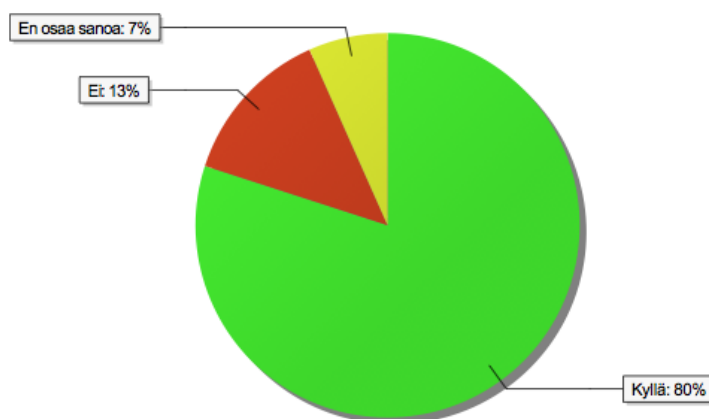
Kritisointia esiintyi ohjeiden ja määräysten mukanaan tuomia velvoitteita kohtaan varsinkin kun resursointi turvallisuustyötä kohtaan ei ole paikallistasolla riittävää. Arvioitiin, että osa ohjeista ja määräyksistä jää yleisen tietotulvan ja (päälliköiden) tärkeimpien asioiden alle. Ohjeisiin toivottiin lisää yksityiskohtaista tarkkuutta ja opastusta oikeisiin menettelytapoihin.

#### 4. turvallisuus selvitysten hakeminen

Poliisihallitus oli antanut uuden määräyksen turvallisuus selvitysten hakemisesta poliisihallinnossa 1.3.2011. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, oliko määräys helpottanut turvallisuus selvitysten järjestelyjä, määrittelyä ja hakemista. Määräys oli tosin ollut voimassa vain reilun kuukauden, joten mitään pitkälle vedettyjä johtopäätöksiä vastauksista ei siltä osin voinut vielä tehdä. Ensimmäisten kokemusten mukaan 80 % vastaajista näki määräyksen perusteella helppoksi määrittellä kenelle kaikille henkilöille turvallisuus selvitykset tuli nykykäytänteen mukaan hakea. (Kuvio 5.) Vain 13 % oli kielteisellä kannalla ja he näkivät mm. tiettyjä ristiriitaisuuksia määräyksen sekä muiden toiminnallisten ohjeiden kanssa.

**Uuden määräyksen myötä on ollut helppo määrittellä kenelle kaikille henkilöille (viranhakijoille, sisäisille siirroille ja jo virassa oleville) turvallisuus selvitys pitää tehdä?**

Vastaajien määrä: 30



Kuvio 5. Turvallisuus selvitysten määrittäminen

Haettavien turvallisuus selvitysten laajuuden määrittäminen oli 63 % vastaajien mielestä myös helpottunut. Tässäkin kysymyksessä 13 % vastaajista oli kielteisellä kannalla ja näkivät mm. sisäisten selvitysten osalta määräysten aiheuttavan ongelmia. Jonkin verran koettiin eri yksiköiden sekä laitosten välisissä käytännöissä eriarvoisuutta satunnaisten kulkuoikeuksien osalta sekä yleensä turvallisuus kohtelussa esim. ulkopuolisten toimijoiden kanssa.

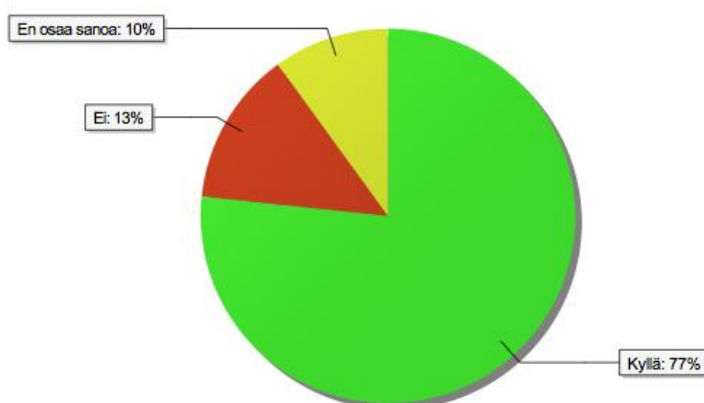
Poliisin tiloissa liikkuvien vierailijoiden ja vieraiden järjestelyt olivat 63 % vastaajien mielestä hyvällä mallilla. Yhteneväisesti kuitenkin todettiin, että tämän kysymyksen osalta on aina parannettavan varaa esim. käytänteiden valvonnan osalta. Jonkin verran kaivattiin yhteneväisyyttä yksiköiden ja laitosten välisissä käytänteissä myös tässä kysymyksessä.

## 5. salassa pidettävien aineistojen käsittely

Työntekijöiden käyttöoikeuksien hallintaan liittyvät sisäiset ohjeet oli laadittu 67 % vastaajista. Käyttöoikeuksien hallinnantaso pidettiin yleisesti hyvänä ja asianmukaisesti hoidettuna asiana. (Kuvio 6.) Parannettavaa kaivattiin kuitenkin joissakin käyttöoikeuksien hallinnan vaiheissa mm. tehtävien muuttumisen ja ns. vanhojen oikeuksien tarkistamisen sekä seurannan osalta.

Henkilöstölle myönnettävien käyttöoikeuksien hallinnasta pidetään yksikössäni tarkkaa huolta?

Vastaajien määrä: 30



Kuvio 6. Henkilöstölle myönnettävien käyttöoikeuksien hallinta

## 6. organisaation turvallisuusraportointi

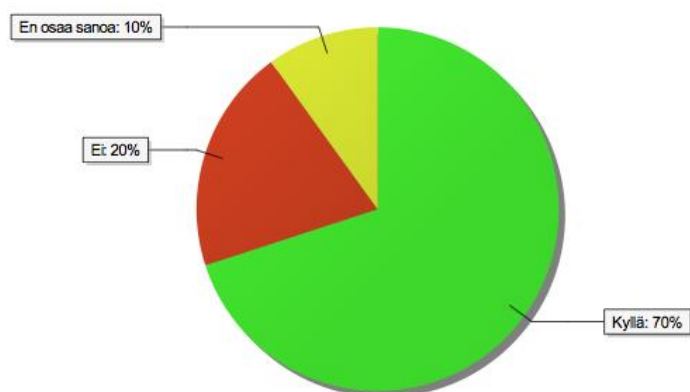
1.1.2011 oli tullut voimaan poliisihallituksen antama määräys turvallisuusraportoinnista poliisissa. Määräyksessä on kuvailtu raportoinnin tavoitteet, prosessi, aikataulu ja välineet. Tutkimuksessa selvitettiin, oliko turvallisuusraportointiprosessi määritelty riittävän selkeästi käytännön toteutusta varten. Samoin selvitettiin oliko raportoinnista annetut aikataulut ja välineet realistisia ja käytännön läheisiä toimiakseen.

Vastaajista 70 % piti määräyksen selkeyttä riittävänä, 20 % prosenttia oli kielteisellä kannalla. (Kuvio 7.) Tarkentavia tietoja kaivattiin siitä, mistä kaikista asioista raportit olisi laadittava

sekä käytännön toteutuksesta. Kritiikkiä kohdistettiin myös raportoinnin raporttipohjiin, jotka oli todettu puutteellisiksi. Lisäksi haluttiin, että raportoinnista olisi järjestetty enemmän koulutusta, jotta välttyttäisiin yksiköiden välisiltä erilaisilta käytänteiltä.

#### Turvallisuusraportoinnin prosessi on määritelty selkeästi?

Vastaajien määrä: 30



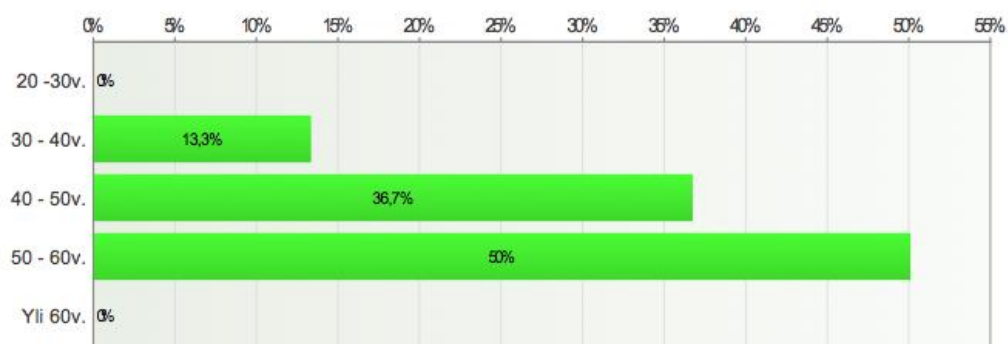
Kuvio 7. Turvallisuusraportointiprosessin määrittelyn selkeys

#### 7. vastaajien tausta

Vastaajat olivat sukupuoleltaan 93,33 % miehiä ja vain 6,67 % oli naisia. Vastaajat olivat kaikki iältään yli 30-vuotiaita eikä yksikään vastaaja ollut yli 60-vuotias. (Kuvio 8.)

#### Ikäni on:

Vastaajien määrä: 30

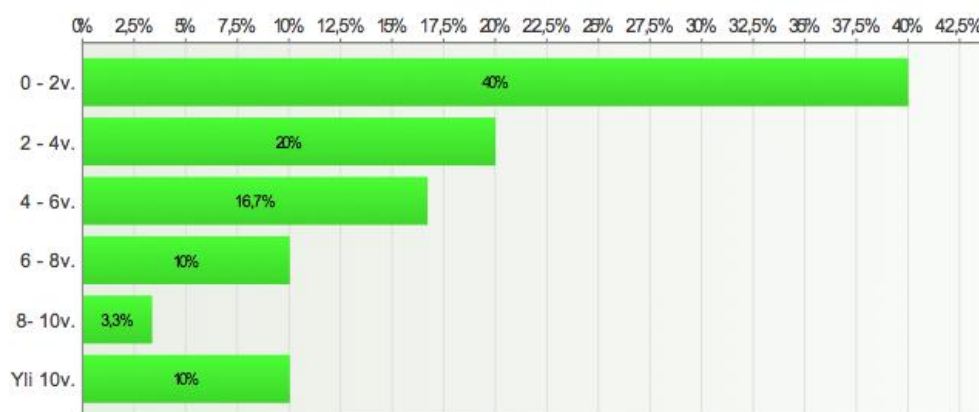


Kuvio 8. Tutkimuksen ikäjakauma

Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin, kuinka pitkään vastaajat olivat toimineet turvallisuuspäällikön tai vastaavan tehtävissä. Kokemus painottui alle 6-vuoden osaan, kun yhteenlaskettuna 60 % oli toiminut alle 4v. tehtävissään. (Kuvio 9.)

#### Olen toiminut turvallisuuspäällikkönä tai vastaavana:

Vastaajien määrä: 30



Kuvio 9. Tutkimuksen tehtäväkokemus

## 4 Luonnoksen laadinta

Tässä osassa kerron lyhyesti, miten poliisihallitukselle laadittu luonnos käytännössä valmistui ja miten tutkimuksessa saatua tietoa käytettiin hyväksi luonnoksen laadinnassa. Luonnoksen laadinnan ja sisällön muodostamisen aloitin laatimalla alustavan hahmotelman sisällysluettelosta heti työn alkuvaiheessa. Sisällysluettelo sisälsi alustavasti niitä asioita ja kohtia, jotka tulisin luonnoksessa esittämään. Luonnoksen sisältö kuitenkin muuttui matkan varrella moneen kertaan ja useiden erilaisten kehitysversioiden jälkeen päädyin sen lopulliseen esitysmuotoon.

### 4.1 Sisällön suunnittelu ja toteutus

Laatimani ensimmäinen hahmotelma sisällysluettelosta toimi hyvänä alkuna työn sisällön suunnittelulle. Sen avulla pystyin luomaan itselleni jonkinlaisen kuvan siitä, millaiseksi luonnos voisi muodostua. Hahmotelma ohjasi tiedon etsimistä oikeaan suuntaan ja esti myös osaltaan aiheeseen liittyvien sivujuonteiden ja ”ylimääräisen” tiedon kasvamista. Tiedon keruun edistyessä muutin luonnoksen kokonaisuuksia ja sisällöllistä rakennetta. Tarvitsemaani tietoa löysin usein pieninä palasina erillisistä lähteistä. Tiedon lisäsin luonnokseen aina sitä mukaan sille kuuluvaan otsikkoon ja aihepiiriin. Haastatteluiden sekä ohjeiden ja määräysten läpi-

käynnin jälkeen olin laatinut luonnoksesta jo kaksi uutta versiota. Suurimmat muutokset liittyivät enemmänkin otsakkeiden sijoitteluun ja järjestämiseen, kuin niiden varsinaiseen sisältöön. Luonnoksen laadinta eteni tutkimuksen laadintaan ja siitä saatujen tulosten tulkintaan asti tässä muodossa.

Koska luonnoksen tarkoituksena oli olla ikään kuin esityö poliisihallituksen tulevalle ohjeelle ja määräykselle, päätin tässä vaiheessa muuttaa luonnoksen esitystapaa enemmän havainnollistavampaan suuntaan. Olin alun perin suunnitellut liittäväni tekemäni selvitystyön tulokset luonnoksen liitteeksi, mutta analysoinnin jälkeen päädyin esittämään ne yhdessä luonnoksessa olevien asiayhteyksien kanssa. Selvityksen tulokset palvelivat tällä tavalla mahdollisimman suoraan luonnoksen laadintaa. Selvityksessä saadut tulokset esitettiin oikeassa asiayhteydessä ja olivat näin konkreettisesti osoittamassa, mihin asioihin luonnoksessa oli ollut syytä erityisesti keskittyä.

Luonnoksen laadinnassa halusin korostaa ja tuoda esille sen käytännönläheisyyttä. Halusin, ettei luonnos perustuisi pelkästään teoriaan ja ”kylmään” faktaan, vaan myös käytännöstä saatuaan kokemukseen. Käytännönläheisyydellä tavoittelin luonnokselle parempaa toimivuutta, ja että se olisi helpommin loppukäyttäjien sovellettavissa. Jos luonnos tai sen perusteella laadittavaksi tuleva ohje olisi liian ylimalkainen ja teoreettinen, voisi olla vaarana, ettei se täyttäisi työlle asetettuja tavoitteita yhtenäistää laitosten ja yksiköiden välisiä toimintamalleja. Kun tulevan ohjeen tarkoituksena oli yhtenäistää poliisihallinnon vaihtelevia käytäntöjä ja erilaisia menettelytapoja, oli tarkoituksenmukaista pyrkiä luonnoksen laadinnassa mahdollisimman lähelle loppukäyttäjää. Näin voitaisiin ainakin teoriassa välttää jälleen syntymästä uusia erilaisia toimintatapoja. Tiedossani oli, että poliisihallituksen tuleva ohje tulisi valmistuessaan kohdentumaan varsin laajalle käyttäjäkunnalle, ja että tämä käyttäjäkunta toimisi poliisihallinnon hyvin erilaisissa toimintaympäristöissä ympäri maata. Tämän vuoksi en pyrkinyt laatimaan ”täydellisiä” ohjeita ja menettelytapoja, vaan tuomaan esille tutkimuksen tuloksiin viitaten, mitä asiaa olisi tulevassa poliisihallituksen laatimassa henkilöstöturvallisuusohjeessa syytä erityisesti huomioida.

Laatimani tutkimus osoittautui tehokkaaksi ja hyödylliseksi menetelmäksi organisaation henkilöstöturvallisuuden nykytilan selvittämiseksi. Tutkimuksessa paljastui ja nousi esille paljon sellaisia asioita, jotka vaativat organisaation turvallisuustoiminnan kehittämisessä lisähuomiota. Tutkimuksen tulokset siirtyivät kokonaisuudessaan poliisihallitukselle laaditun luonnoksen osana. Luonnoksen lopullisen version alkuun laadin johdannon, jossa selostan työn taustaa ja tavoitteita sekä johdattelen lukijan aiheeseen. Tämän jälkeen seuraa selostus itse tutkimuksesta, sen laadinnasta ja tavoitteista sekä tutkimuksen perusjoukon kuvauksesta. Kolmannessa osassa selvitän tutkimuksen tuloksiin viitaten, miten henkilöstöturvallisuuden nykytila ym-



märretään ja koetaan poliisin organisaatiossa. Tutkimuksen tuloksin viittaa myös tämän jälkeen tulevissa luonnoksen varsinaisissa aihealueissa.

Luonnoksen ja sen sisällön toteutukselle annettiin poliisihallituksen toimesta lähes vapaat kädet. Kirjoitus- ja esitystyyli oli vapaa, mutta aiheet tuli käsitellä mahdollisimman yksinkertaisella ja selkeällä tavalla. Kuten Hirsjärvi ym. (2006) kirjoittavat, on kirjoitus tarkoitettu luettavaksi, ymmärrettäväksi ja muistettavaksi. Kirjoittajan on tämän vuoksi eläydyttävä lukijan rooliin ja pyrittävä ilmaisemaan ajatuksensa ja tietonsa lukijan näkökulman kannalta. (Hirsjärvi ym. 2006, 261.) Lisäksi poliisin olemassa olevat ohjeet ja määräykset sekä niissä käytetty ”kieli” ohjasivat myös laatimani luonnoksen ilmaisutapaa. Pyrin käyttämään mahdollisimman samankaltaista, yksinkertaista ja helppolukuista kielenkäyttöä koko luonnoksen tekstien ajan.

## 5 Arviointi ja pohdinta

Tutkimuksellisen kehittämistyön viimeisenä vaiheena on työn ja sen tulosten arviointi. Arvioinnissa yleensä tarkastellaan työn suunnittelua ja tavoitteita, käytettyjä menetelmiä ja johdonmukaisuutta. Kehittämistyön kriteereinä käytetään esimerkiksi lopputulosten yksinkertaisuutta ja helppokäyttöisyyttä sekä soveltuvuutta muihin yhteyksiin. (Ojasalo ym. 2009, 47.)

Hakala (2004) kirjoittaa, että konkreettisin arvioinnin kohde on työn kirjallinen osuus ja se, miltä se näyttää. Tämä tarkoittaa kielellisen ilmaisun rakenteellista muotoilua, selkeyttä ja ymmärrettävyyttä. Luettavuutta arvioitaessa on pohdittava, kuka on työn ensisijainen lukija ja säilyykö työn punainen lanka katkeamattomana läpi koko työn. Huomiota on kiinnitettävä myös työn laajuuteen ja siihen, onko työssä havaittavissa turhaa toistoa tai selittelyä. (Hakala 2004, 145-146.)

Laatimani henkilöstöturvallisuus ohjeen luonnos on luovutettu poliisihallituksen käyttöön ja sen arviointi on edelleen kesken. Poliisihallituksen turvallisuuspäällikkö antoi kuitenkin kirjallisen alustavan arvion selvitystyön tuloksista ja laatimastani luonnoksesta. Seuraavassa arvioin ensin selvitystyön ja tämän jälkeen luonnoksen laadinnan onnistumista. Käytän viittauksissa Santalahdelta saamaani kirjallista palautetta. Viimeiseksi arvioin omaa onnistumista ja kehittymistä opinnäytetyöprosessin aikana.

### 5.1 Selvitystyö

Selvitystyön tavoitteena oli organisaatioturvallisuuden ja siinä erityisesti henkilöstöturvallisuuden nykytilan selvitys. Toimeksiantajaltani saamani kirjallisen palautteen sekä oman arvioni perusteella käytännön toteutus onnistui erittäin hyvin ja voin olla tyytyväinen laatimaa-

ni kyselytutkimukseen ja siinä saatuihin tuloksiin. Santalahti arvioi palautteessaan selvitystyötä seuraavanlaiseen tapaan: ”Lopputuotoksena odotettiin olevan henkilöstöturvallisuutta käsittelevä selvitys toimenpidesuosituksineen. Eritelty työ vastaa tähän tarpeeseen ja on sisältönsä myös laajempi kokonaisuus kuin vain henkilöstöturvallisuuskenttä. Työ antaa poliisin organisaatioturvallisuuden ohjaamiselle tarpeellista ja odotettua tietoa nykyisestä tilanteesta. Tieto on erityisen hyödyllistä juuri nyt sillä poliisin organisaatioturvallisuus on ollut viimeisen puolentoista vuoden ajan voimakkaassa muutoksessa. Tutkimuksen tulokset toimivat hyödyllisenä apuna pohdittaessa muutoksen ja kehittämisen onnistumista ja jatkosuunnittelua”. (Santalahti 2011.)

Alkuperäinen suunnitelmani oli toteuttaa tutkimus sähköpostitse lähetetyllä ja Microsoft Word -ohjelmalla laaditulla kaavakkeella. Päädyin tähän ratkaisuun, koska en omannut minkäänlaista kokemusta Internetissä täytettävien kyselytutkimusten laadinnasta enkä halunnut lisätä opinnäytetyöni urakkaa enää uusilla lisätoilla. Törmäsin kuitenkin kyselyni pilottivaiheessa erilaisiin käytännön toteutusta koskeviin vaikeuksiin ja päädyin lopulta Internetissä toimivan ohjelman käyttöön.

Tutkimuksen laatiminen ei ollut aivan niin yksinkertainen asia toteuttaa, kuin mitä olin sen alun perin ajatellut olevan. Pelkästään kysymysten laadinta vei hyvin paljon aikaa ja vaati lisäksi käytännön testaamista. Testimielessä laadittu pilottikysely tuntui aluksi hieman turhalleta, mutta osoittautui myöhemmin useaan eri kertaan äärimmäisen arvokkaaksi vaiheeksi tutkimuksen laadintaa. Pilottikyselyn avulla sain suoraa ja rehellistä sekä rakentavaa palautetta tutkimuskaavakkeen ja tutkimuksen toimivuudesta.

Pilottikyselyssä testasin lähinnä laatimani Word-pohjaisen kysymys- ja tutkimuskaavakkeen toimivuutta ja siinä olleiden kysymysten muotoilua. Heti palautteen saatuani ymmärsin, ettei ilman testausta tällaista tutkimusta olisi voinut missään tapauksessa lähteä toteuttamaan ja olisi ollut kohtalokas virhe jättää se tekemättä. Aika ja sen rajallisuus tällaisten opinnäytetöiden laatimisessa voi helposti asettaa paineita ja houkutusia ohittaa esimerkiksi kysymysten testauksen oikeilla vastaajilla. Näin voi ehkä hieman nopeuttaa kiireistä aikataulua, mutta päätös voi osoittautua todelliseksi virheratkaisuksi työn myöhemmässä vaiheessa. Näin olisi käynyt ainakin minun tutkimukseni kanssa.

Pilottikyselystä saadun palautteen jälkeen huomasin, että tutkimukseni olisi syytä toteuttaa jollain Internetin kautta toimivalla ohjelmalla. Pelkäsin, että tässä vaiheessa työtä tällaisen ohjelman käyttö olisi hankalaa ja että sen opettelu veisi aivan liian pitkään. Näin ei kuitenkaan asia ollut. Poliisihallituksen ohjauksella päädyin itselleni täysin entuudestaan vieraaseen Webropol -ohjelmaan. Tutkimuksen toteuttaminen Webropol -ohjelmalla osoittautui kuitenkin nopeasti erittäin helpoksi ja mielenkiintoiseksi, eikä sen opetteluun mennyt aivan mahdotto-

masti aikaa. Ohjelman käyttö oli miellyttävän helppoa ja toi mukanaan paljon uusia mahdollisuuksia. Yhtenä hyvänä mahdollisuutena oli lähettää valmiiksi laadittuja saate- tai muistutuskirjeitä henkilöille, jotka oli valittu tutkimuksen vastaajiksi. Kun ohjelmaan oli syötetty vastaajien sähköpostiosoitteet, oli ohjelman avulla helppo nähdä, ketkä olivat tutkimukseen vastanneet ja ketkä eivät. Esimerkiksi muistutuskirjeen pystyi tämän jälkeen lähettämään vain niille henkilöille, jotka olivat edelleen vastaamatta. Muistutuskirjeen lähettäminen oli näin ollen nopeaa ja kohdennettua, eikä se rasittanut henkilöitä, jotka olivat jo tutkimukseen vastanneet.

Webropol-ohjelman käyttö onnistui pääsääntöisesti erittäin hyvin. Ainoa varsinainen huoli ja päänsärky aiheutuivat Webropol-ohjelman käytettävyydestä poliisin tietoturvamääritysten kanssa. Kun olin saanut laadittua kyselytutkimuksen valmiiksi, päätin testata sitä myös käytännössä. Lähetin kyselyn linkin muutamalle sovitulle vastaajalle sähköpostitse. Tällöin sain selville, että poliisin tietoturvallisuus ja siihen tehdyt sähköpostiasetukset heittivät lähettämiä viestini roskapostiviesteihin. Asia vaati pientä selvittelyä ja lisätestausta, mutta saatiin kuitenkin korjattua. Tämä oli jälleen yksi hyvä esimerkki siitä, miksi tutkimuksia on syytä testata ennen niiden varsinaista toteuttamista.

Päätös tutkimuksen toteuttamisesta Internet-pohjaisella ohjelmalla oli näin jälkikäteen ajateltuna oikea ratkaisu. Ohjelman avulla tulosten raportointi oli äärimmäisen helppoa ja tulosten käyttömahdollisuudet saivat aivan uusia ulottuvuuksia. Tuloksista sai näin huomattavasti paljon enemmän hyötyä, kuin mitä olisi ollut alkuperäisen Word- ohjelmalla laaditun ja sähköpostitse lähetetyn tutkimuskyselyn kanssa mahdollista. Webropol- ohjelmalla toteutus oli helppoa ja ohjelman avulla oli mahdollisuus seurata kuinka tutkimuksen vastaaminen edistyi.

## 5.2 Luonnos

Opinnäytetyöni sisälsi kaksi toisiinsa nivoutuvaa tavoitekokonaisuutta. Ensisijaisena tavoitteena oli selvityksen toteuttamisen poliisihallinnon henkilöstöturvallisuuden nykytilanteesta ja toissijaisena tavoitteena oli henkilöstöturvallisuusohjeen luonnoksen laadinta. Selvitystyössä saatuja tietoja oli tarkoitus käyttää hyväksi luonnoksen laadinnassa. Tavoitteet olivat tältä osin yksinkertaiset ja selkeät. Mielestäni onnistuin näissä tavoitteissa hyvin laatimalla yhden yhtenäisen tutkimustietoon tukevan luonnoksen henkilöstöturvallisuusohjeesta. Ratkaisu oli työn toteutuksen ja sen laajuuden kannalta mielestäni ainoa oikea ratkaisu. Olisi ollut kohtuuttoman suuri urakka laatia tämän opinnäytetyöprosessikuvauksen ja luonnoksen lisäksi vielä erillinen raportti tutkimuksen tuloksista poliisihallitukselle. Tässäkin työmäärässä oli jo riittävästi tehtävää opinnäytetyön laajuutta ajatellen. Luonnoksen yhtenäinen kokonaisuus toi mielestäni tässä muodossa esiin aivan eri tavalla niitä kysymyksiä ja ratkaistavia asioita, joiden eteen on poliisihallituksen tulevan ohjeen kanssa syytä vielä paneutua. Tämä ratkaisu

palveli samalla myös yhtä tutkimukselle asetettua omaa tavoitetta eli mahdollisten kehittämiskohteiden löytämistä ja havaitsemista.

Luonnoksen yhtenä tavoitteena oli luoda organisaatiolle yhtenäisiä malleja ja käytänteitä sekä raameja toimipisteiden ja yksiköiden omille ohjeille. Tämä tehtävä osoittautui hyvin vaativaksi ja haastavaksi ja voin todeta tässä tavoitteessa onnistuneeni vain kohtuullisesti. Jo käymieni haastatteluiden aikana selvisi, että olisi käytännössä erittäin vaikea laatia poliisihallinnon jokaiselle toimipisteelle ja yksikölle täysin sopivia malleja ja käytäntöjä. Tätä pidettiin haastateltavien toimesta loppumattomana urakkana ja lähes turhana työnä. Sen sijaan olisi järkevämpää tutkimuksen avulla selvittää niitä toimintoja, jotka koettiin nykykäytäntöä ohjaavilla määräyksillä vaikeiksi ja ongelmallisiksi ja pyrkiä laatimaan näille kohteille tarkempia tai selvempiä ohjeita. (Herranen 2010 ja Kukkonen-Suvivuo 2010). Tutkimuksen avulla näitä toimintoja saatiin hyvin esille mahdollisia jatkotoimenpiteitä ja pohdintoja varten. Luonnoksen laadinnan aikana kuitenkin havaitsin, että mallien ja käytänteiden rakentaminen vaatisi vielä huomattavasti enemmän aikaa ja ponnisteluja, kuin mitä minulla oli mahdollisuus tehdä tämän opinnäytetyön puitteissa. Työ vaatisi myös ylemmiltä päättäviltä tahoilta linjauksia ja päätöksiä siitä, millaisiksi käytäntöjä ja toimintoja ohjaavat mallit rakennettaisiin. Tästä syystä jouduin tyytymään ratkaisuun, jossa selvitystyöni tulosten ja tietojen perusteella pyrin laatimaan suosituksina vaihtoehtoisia raameja ja malleja, joiden perusteella varsinainen ohje tai määräys olisi mahdollisesti helpompi laatia. Santalahti arvioi luonnosta mm. seuraavanlaiseen tapaan: ”Työn pohjalta ei suoraan ole mahdollista laatia poliisin henkilöstöturvallisuusohjetta, mutta siinä esiin nousseita seikkoja voidaan hyödyntää ohjetta laadittaessa. Erityisesti, jos työn laatija on käytettävissä ohjeen laadinnassa”. (Santalahti 2011). Santalahden kanssa on jo tässä vaiheessa alustavasti sovittu mahdollisuudesta osallistua varsinaisen henkilöstöturvallisuusohjeen laadintatyöhön lähitulevaisuudessa.

### 5.3 Oma arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli samalla sekä mielenkiintoinen että opettava mutta myös haasteellinen kokemus. Joitakin vastoinkäymisiä oli, mutta onnistumiset kuitenkin palkitsivat ja toivat uskoa työn onnistumiselle ja valmistumiselle. Suurimpana haasteena oli oman työn ja perheelle varatun ajan sovittaminen opinnäytetyön laadintaa varten. Ajankäyttömahdollisuuteni työn tekemistä varten olivat varsin rajalliset. Pääsääntöisesti laadin opinnäytetyötä iltaisin muun perheen mentyä nukkumaan. Prosessi oli kaiken kaikkiaan varsin raskas mutta lopulta palkitseva.

Kaiken kaikkiaan arvioisin, että selvisin opinnäytetyöstä kohtuullisen hyvin ja tavoitin sille asetetut tavoitteet. Kokonaisuus osoittautui varsin laajaksi ja haastavaksi, mutta opettavaksi kokemukseksi. Työn laajuus selvisi vasta pikku hiljaa työn edetessä ja loi jossain vai-

heessa jo pientä levottomuutta. Työn aihe oli aloitusvaiheessa mielestäni rajattu melko hyvin, mutta näin jälkeenpäin ajatellen, sitä olisi voinut tehdä vielä huomattavasti enemmän. Työn määrän kasvamiseen vaikuttivat useat eri seikat.

Selvitystyön ja luonnoksen laadinta samassa opinnäytetyössä oli mielenkiintoisen haastava tehtävä. Näkisin, että sillä oli sekä hyviä että huonoja vaikutuksia työn lopputuloksiin. Käytännössä osoittautui, että olisin voinut tehdä sekä tutkimuksesta että laatimastani luonnoksesta täysin omat opinnäytetyöt. Työtä olisi riittänyt kummassakin jo yhdelle opinnäytetyölle. Tässä mielessä opinnäytetyöni rajaus oli hieman epäonnistunut. Toisaalta työ tehtiin toimeksiantotyönä, jolloin ei välttämättä ole mahdollisuuksia kovin suuriin rajauksiin. Parhaat mahdollisuudet työn rajaamiselle olisi ollut ensimmäisessä palaverissa tai välittömästi sen jälkeen vaiheessa, jossa työn rajauksesta keskusteltiin toimeksiantajan kanssa. Tuolloin olisi voinut olla mahdollista sopia, että olisin työssäni keskittynyt esimerkiksi vain pelkästään organisaation nykyin selvitystyöhön ja raportointiin. Rajauksen osittaiseen epäonnistumiseen vaikutti myös oma kokemattomuuteni tutkimusten suorittamisesta ja siihen liittyvän työmäärän ymmärtämisestä.

Työmäärän laajuus aiheutti ainakin sen, etten laatimani selvitystyön ohessa pystynyt täydellisesti panostamaan luonnoksessa olleisiin aiheisiin ja lopputulos olisi voinut olla jossain määrin toisenlainen. Toisaalta selvitystyö toi aivan uuden näkökulman luonnokseen ja sen sisältöön. Luonnos sisältää nyt juuri sitä tutkittua tietoa ja käytännön kokemusta, kuin mitä siltä lähettiin hakemaan. Kysymykseksi kuitenkin jää, olisivatko tutkimus ja luonnos olleet erikseen tehtyinä laadukkaampia ja laajempia.

Opinnäytetyön laatiminen organisaatiolle, jonka on oltava tarkkana omasta turvallisuudestaan, asettaa omia lisähaasteita opinnäytetyölle. Ensimmäisten toimeksiantajan kanssa käytyjen palaverien aikana pidettiin todennäköisenä, että selvitystyö ja luonnos olisivat olleet julkisia. Pian kuitenkin selvisi, että näin ei tulisi kuitenkaan käymään ja työn tulokset olisivat näin ollen luottamuksellisia. Tämä vaikutti oleellisesti opinnäytetyön raportointiin ja sen esittämiseen. Tässä vaiheessa oli selvää, että joutuisin laatimaan erilliset tuotokset oppilaitokselle ja toimeksiantajalle.

Selvitystyöhön valitsemani menetelmät olivat mielestäni onnistuneita ja toimivia. Aikaisemmasta kokemuksesta tiesin haastatteluihin liittyvien järjestelyiden ja toteuttamisen olevan raskaita ja aikaa vieviä ja tästä syystä päätin rajoittaa niiden määrän vain kahteen. Sain kuitenkin jo näistä kahdesta paljon hyvää ja arvokasta tietoa selvitystyötä ja luonnoksen laadintaan varten. Ohjeiden ja määräysten läpikäynti sekä muu löytämäni materiaali loivat hyvän perustan ja pohjan koko työlle. Ilman perustietoutta ja sen mukanaan tuomaa ymmärrystä

työn tekeminen olisi ollut mahdotonta. Kyselytutkimuksen toteutus onnistui hyvin pienten alkuvaikeuksien jälkeen ja toi hyvin runsaan määrän arvokasta tietoa työn kokonaisuuteen.

Opinnäytetyön laatiminen tässä toteutuksen muodossa oli mielestäni erittäin opettavainen ja arvokas kokemus. Omakohtaista oppimista ja kokemusta kerääntyi varsin paljon. Työn toteutuksen aikana tapahtui paljon virheitä ja huonoja valintoja, mutta näiden kautta tapahtuva oppiminen on usein parasta mahdollista oppimista. Opinnäytetyön laadinnan aikana korostui työn rajauksen ja sen tarkkuuden määrittämisen merkitys. Tarkemmalla työn rajauksella ja tavoitteiden määrittämisen avulla olisin mahdollisesti voinut havaita, millainen työmäärä oli kaiken kaikkiaan edessäni. Vaikka opinnäytetyön aihe oli minulle itselleni mieluinen, olisi jonkin toisenlaisen rajauksen avulla voinut helpottaa huomattavasti työn määrää. Oma oppiminen oli kuitenkin varmasti tämän työn yksi parhaimmista anneista ja sitä tässä työssä tuli runsaasti erilaisista yhteyksistä. Katson, että olen tässä työssä saavuttanut toimeksiantajan asetamat tavoitteet ja vaatimukset sekä kehittynyt opinnäyteprosessin aikana ammatillisessa mielessä taas yhden askeleen eteenpäin.

## 6 Yhteenveto

Tämän työn tavoitteena oli selvittää toimeksiantotyönä poliisihallinnon henkilöstöturvallisuuden nykytilannetta organisaatioturvallisuuden näkökulmasta. Selvitystyö toteutettiin olemassa olleiden ohjeiden ja määräysten sekä haastatteluiden pohjalta laaditulla tutkimuskyselyllä. Tutkimuskyselyn nettilinkki lähetettiin Internetissä toimivalla Webropol ohjelmalla valikoiduille joukolla poliisiorganisaatiossa toimivia turvallisuuspäälliköitä ja vastaavia. Kyselyn tulokset olivat luottamuksellisia ja ne on raportoitu erillisenä luonnoksena poliisihallitukselle. Tässä opinnäytetyöraportissa esiteltiin, poliisihallituksesta saadulla luvalla, joitain valikoituja tuloksia tutkimuksen laadinnan sekä siitä saatujen tulosten havainnollistamiseksi.

Selvitystyön avulla saatiin esille paljon arvokasta tietoa poliisihallinnon organisaatiossa tapahtuneiden muutoksien vaikutuksista henkilöstöturvallisuuden hallintaan ja sen kehittämiseen. Tieto perustui pitkälti organisaation muutosten jälkeen annettujen uusien ohjeiden ja määräyksien toteuttamisesta saatuihin käytännön kokemuksiin ja havaintoihin. Poliisihallinnossa tapahtuneet muutokset olivat kuitenkin vain noin puolitoista vuotta vanhoja ja osa poliisihallinnon uusista ohjeista oli tutkimuksen aikana ollut voimassa vain reilun kuukauden. Kyseisiä ohjeita ei siis ollut ehditty soveltaa yksikössä tai toimipisteessä vielä kunnolla käytäntöön. Tästä johtuen, ei myöskään tutkimukseen saatu näiden ohjeiden toimivuudesta kuin vain lähinnä suuntaa antavaa tietoa. Tästä syystä olisi mielenkiintoista ja ehkä jopa aiheellista, toteuttaa vastaavanlainen tai hieman muunneltu tutkimus esimerkiksi vuoden päästä, jolloin olisi mahdollisuus saada enemmän tietoa ohjeiden toimivuudesta sekä niiden perusteella luo-

tujen käytöntöjen järjestelyistä. Nyt laadittua tutkimusta voitaisiin tuolloin pitää myös uuden tutkimuksen vertailukohtana.

## Lähteet

Aarnio H. & Enqvist J. Ajatuksenkulusta ja merkityssisällöistä tiedusteleminen - taito ihmetellä ja tutkiskella. Viitattu 01.03.2011.  
<http://openetti.aokk.hamk.fi/diana/AvoimKysymykset.htm>

Hakala, J.,T. 2004. Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille. 2. Painos. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. 12. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Hirsjärvi, S & Hurme, H.2006. Tutkimushaastattelu. 4. Painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. 1. Painos, 2009. WSOYpro.

Poliisihallitus. Viitattu 1.4.2011. <http://www.poliisihallitus.fi/>

Puolustusministeriö. Kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö. Viitattu 7.4.2011.  
<http://www.defmin.fi/files/1525/Katakri.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uudistettu laitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Valtioneuvoston asetus tietoturvallisuudesta valtionhallinnossa 1.7.2010/681. Viitattu 25.4.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20100681>

Valtiovarainministeriö. 2008. Tärkein tekijä on ihminen. Viitattu 7.4.2011.  
[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/05\\_valtionhallinnon\\_tietoturvallisuus/20080218Taareki/Vahti2\\_08low.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/05_valtionhallinnon_tietoturvallisuus/20080218Taareki/Vahti2_08low.pdf)

Valtiovarainministeriö. 2009. ICT-toiminnan varautuminen häiriö- ja erityistilanteisiin. Vahti 2/2009. Viitattu 7.4.2011.  
[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/05\\_valtionhallinnon\\_tietoturvallisuus/20090410ICTtoi/Vahti\\_2\\_NETTI\\_%2b\\_KANNET.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/05_valtionhallinnon_tietoturvallisuus/20090410ICTtoi/Vahti_2_NETTI_%2b_KANNET.pdf)

Valtiovarainministeriö. 2010. Ohje tietoturvallisuudesta valtionhallinnossa annetun asetuksen täytäntöönpanosta. Vahti 2/2010. Viitattu 7.4.2011.  
[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/05\\_valtionhallinnon\\_tietoturvallisuus/20101028Ohjetti/02\\_Ohje\\_tietoturvallisuudesta\\_valtionhallinnossa.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/05_valtionhallinnon_tietoturvallisuus/20101028Ohjetti/02_Ohje_tietoturvallisuudesta_valtionhallinnossa.pdf)

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Webropol. Viitattu 21.4.2011. <http://w3.webropol.com/finland>

## Julkaisemattomat lähteet

Herranen, M. 2011. Haastattelu 4.11.2010. Poliisihallitus. Helsinki.

Kukkonen-Suivuo, T. 2011. Haastattelu 2.12.2010. Sisäasiainministeriö. Helsinki.

Poliisihallitus. Määräys poliisin salassa pidettävien tietoaaineistojen käsittelystä 2020/2010/4030 (1.1.2011-

Poliisihallitus. Poliisin organisaatioturvallisuus määräys POHADno/2010/1468 (27.4.2010-

Poliisihallitus. Poliisin organisaatioturvallisuusstrategia määräys POHADNo/2010/1467 (27.4.2010- 27.4.2015)



Poliisihallitus. Poliisin tietoturvapoliitiikka määräys 2020/2010/4157 (1.1.2011- 1.1.2016)

Poliisihallitus. Tietoturvasot poliisihallinnossa määräys 2020/2011/81 (11.1.2011- 31.12.2015)

Poliisihallitus. Turvallisuusraportointi poliisissa määräys 2020/2010/4538 (1.1.2011-

Poliisihallitus. Turvallisuusselvitysten hakeminen poliisissa määräys 2020/2010/3412 (1.3.2011-

Poliisihallitus. Ulkomailla tehtävä tietojärjestelmäkehitys määräys POHADno/2010/2354 (22.6.2010-

Sisäasiainministeriö. Poliisin hallintorakenteen kehittämishanke Pora-hanke 2007.

Sisäasiainministeriö 2010. Selvitys poliisihallinnon uudistamisen toimeenpanosta.

Suomen standardisoimisliitto SFS. Standardi. ISO/IEC 17799:fi.

Suomen standardisoimisliitto SFS. Standardi. ISO/IEC 27001:fi.

## Kuviot

Kuvio 1. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi .....	9
Kuvio 2. Organisaatioturvallisuuden osa-alueiden jaottelu .....	26
Kuvio 3. Henkilöstöturvallisuuden uhkien ja riskien tunnistaminen .....	27
Kuvio 4. Poliisihallituksen ohjeiden ja määräysten riittävyys .....	27
Kuvio 5. Turvallisuusselvitysten määrittäminen .....	28
Kuvio 6. Henkilöstölle myönnettävien käyttöoikeuksien hallinta .....	29
Kuvio 7. Turvallisuusraportointiprosessin määrittelyn selkeys .....	30
Kuvio 8. Tutkimuksen ikäjakauma .....	30
Kuvio 9. Tutkimuksen tehtäväkokemus .....	30

## Liitteet

### Liite 1. Henkilöstöturvallisuustutkimuslomakkeen kysymykset:

#### **Poliisin organisaatioturvallisuus:**

1. Organisaatioturvallisuusstrategian linjauksissa organisaatioturvallisuuden osa-alueet on jaoteltu riittävän selkeästi ja kattavasti?
2. Poliisiorganisaatiossa huolehditaan kaikkien organisaatioturvallisuuden osa-alueiden kehittämisestä yhtä paljon?
3. Yksikössäni on luotu riittävän hyvät mahdollisuudet työskennellä turvallisuustoiminnan parissa?
4. Yksikössäni henkilöstölle on järjestetty riittävästi turvallisuustoiminnan koulutusta?
5. Yksikössäni työskentelevät ns. siviilityöskentelijät ovat saaneet turvallisuuskoulutusta?
6. Yksikössäni henkilöstön asennoituminen turvallisuuskulttuuria kohtaan on hyvällä tasolla?
7. Poliisihallituksen järjestämät tietoturvakoulutukset ovat vaikuttaneet positiivisella tavalla turvallisuuskulttuurin kehittymiseen yksikössäni?
8. Yksikössäni kaikki ovat suorittaneet tietoturvaluokituksen?
9. Koulutuksen myötä tietoturvaluokituksen häiriö tai ongelmatilanteet ovat vähentyneet?

#### **Riskienhallinta:**

1. Henkilöstöturvallisuutta vaarantavat riskit ja uhkat pystytään tunnistamaan yksikössäni erittäin hyvin?
2. Riskienhallintatyöhön on ollut mahdollisuus saada organisaation puolesta riittävästi koulutusta ja harjoitusta?
3. Yksikössäni on riskienarvioinnin yhteydessä pohdittu yksikön avainhenkilöihin kohdistuvien uhkien konkretisoitumisen varalle toimenpiteitä

#### **Turvallisuustoiminnan tavoitteet:**

1. Poliisihallituksen antamat ohjeet ja määräykset ovat olleet riittäviä ohjaamaan yksikössäni turvallisuustoimintaa annettuihin tavoitteisiin?

2. Turvallisuustoiminnan vastuunjako poliisin organisaatiossa on selkeä?

**Turvallisuusselvitysten hakeminen poliisissa:**

1. Uuden määräyksen myötä on ollut helppo määritellä kenelle kaikille henkilöille (viranhakijoille, sisäisille siirroille ja jo virassa oleville) turvallisuusselvitys pitää tehdä?
2. Haettavien turvallisuusselvitysten laajuuden määrittäminen on helpottunut?
3. Uusi määräys antaa tilapäisten ja satunnaisten kulkuoikeuksien määrittelyn osalta liikaa liikkumavaraa eri poliisilaitosten ja yksiköiden omille toimintamalleille ja käytännöille? (meillä näin, kuinka teillä)?
4. Yksikössäni on laadittu henkilöstön tehtävien ja siinä tapahtuvien muutoksien varalta ohjeet/tarkistuslistat?
5. Yksikössäni on laadittu vierailijoiden ja vierailujen varalta selkeät ohjeet ja käytännöt?
6. Ulkopuolisten liikkumiseen poliisin tiloissa tulisi kiinnittää enemmän huomiota?
7. Onko vieraiden tai asiattomien liikkuminen poliisin tiloissa aiheuttanut ongelmatilanteita?

**Salassa pidettävien aineistojen käsittely:**

1. Henkilöstölle myönnettävien käyttöoikeuksien hallinnasta pidetään yksikössäni tarkkaa huolta?
2. Työntekijöiden käyttöoikeuksien hallintaa koskevat sisäiset ohjeet on laadittu yksikössäni?
3. Onko yksikössänne esiintynyt käyttöoikeuksien osalta väärinkäyttöä tai muita vastaavanlaisia ongelmia?

**Turvallisuusraportointi:**

1. Turvallisuusraportoinnin prosessi on määritelty selkeästi?
2. Raportointi toteutuu hyvin myös käytännön tasolla?

**Vastaajan taustasta:**

1. Ikäni on: haarukka 20-30, 30-40, 40-50, 50-60, yli 60-
2. Sukupuoleni on: 1. Mies 2. Nainen
3. Kauanko olette toimineet turvallisuuspäällikkönä tai vastaavana:  
0-2 vuotta, 2-4 vuotta, 4-6 vuotta, 6-8 vuotta 8-