

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma / juridiikka

Mika Salminen

TIEDONKULUN PARANTAMINEN POLIISIORGANISAATIOSSA

Sisäisen tiedotus- ja koulutusjärjestelmän kehittäminen Kymenlaakson poliisilaitok-
sessa

Opinnäytetyö 2011

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma

SALMINEN, MIKA

Tiedonkulun parantaminen poliisiorganisaatiossa. Sisäisen tiedotus- ja koulutusjärjestelmän kehittäminen Kymenlaakson poliisilaitoksessa

Opinnäytetyö

72 sivua + 4 liitesivua

Työn ohjaaja

lehtori Päivi Ollila

Toimeksiantaja

Kymenlaakson poliisilaitos

Huhtikuu 2011

Avainsanat

Kymenlaakson poliisilaitos, poliisi, tiedonkulku, koulutus, kehittäminen, focus group, mentorointi

Tutkimuksen tekijä on huomannut, että Kymenlaakson poliisilaitoksen henkilökunnan keskuudessa oli selkeä tarve saada tietoa reaaliajassa lainsäädännön muutoksista. Tarve työpaikkakoulutuksen ajan tasalle saattamiseen on kasvanut valtakunnallisen poliisilaitosuudistuksen myötä. Teoriaosuus perustuu aiheesta löytyneeseen kirjallisuuteen, jota oli melko vähän. Empiirisessä osassa tutkimusmenetelmänä käytettiin poikkeuksellisesti kahta tutkimusmenetelmää. Aineistoa kerättiin kvantitatiivisella menetelmällä suorittamalla kyselytutkimus Kymenlaakson poliisilaitoksen henkilöstölle sähköisesti intranetin kautta. Tämän jälkeen tehtiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä videoitu otanta, jossa focus group -keskustelun kautta haettiin syvempää tietoa aiheesta ja mahdollisuuksia ongelmakohtien korjaamiseksi.

Kyselytutkimuksen ja ryhmäkeskustelun perusteella henkilöstö koki tarvitsevansa lisää koulutusta, jonka tulee olla järjestelmällistä sekä ohjattua ja yhdelle henkilölle vastuutettu. Henkilöstön tarve substanssiosaamisen kehittämiseen ja alalla tapahtuvien lakimuutoksien seurannan ja tiedottamisen kehittäminen oli tutkimuksen perusteella ilmeinen. Kyselytutkimus osoitti, että henkilöstöstä liki neljännes ei ollut käsitellyt lainsäädännön muutoksia työyhteisössään ja vain 17,5 % asiaa käsitelleistä oli saanut ohjattua koulutusta asiasta. Vain hieman yli 60 % vastanneista kertoi olevansa hyvin perillä omiin työtehtäviinsä vaikuttavista lakimuutoksista. Vastaajista samoin vain hieman yli 60 % kertoi osaavansa itsenäisesti etsiä tietolähteitä lakimuutoksien suhteen. Lisäkoulutusta toivoi 78,3 % vastaajista, ja sen pitäisi vastaajien mielestä olla ohjattua.

Ryhmäkeskustelun tuloksista saatiin syvällisempää tietoa tutkittavasta aiheesta ja ehdotuksia tiedottamiseen ja koulutusvajeen hoitamiseksi. Koulutuksen toivottiin olevan ohjattua, täsmällistä ja yhdeltä taholta johdettua. Keskustelijat toivoivat kehityskeskusteluiden ja pakitsemisen kautta tulevaa motivointia koulutuksiin hakeutumisessa.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Business Management

SALMINEN, MIKA

Improving of communications in a police organisation.

Improvement of inside education organisation of Kymenlaakso police station

Bachelor's Thesis

72 pages + 4 pages of appendices

Supervisor

Päivi Ollila, Senior Lecturer

Commissioned by

Kymenlaakso police station

April 2011

Keywords

Kymenlaakso police station, police, communication, education, training, improving, focus group, mentoring

It had been noted that among staff of Kymenlaakso police station there was an explicit necessity to get information of amendments in real time. The necessity of position training to get up to date has grown with the national reformation of police stations.

The theoretical part is based on literature in the subject area. The amount found was quite limited. In the empirical part two different research methods were used, which is rather exceptional. Material was collected using a quantitative method and by carrying out an Internet survey among the personnel of the Kymenlaakso Police station. After that a qualitative method was used. A focus group discussion was recorded on video. The aim was to collect more profound information on the problems caused by the subject and on the possibilities to correct the problem areas.

The survey and the group discussion indicated that the personnel experienced a need for more education, which has to be organised and structured and there has to be one person who is in charge of education. The need of the personnel to improve expertise on substance areas and to follow-up the amendments in the field is apparent in the light of the research. The survey indicated that almost a quarter of the personnel had not conversed on the amendments in the work community. Only 17.5% of those who had discussed have had structured education in the subject matter. Only a little more than 60% of the respondents told that they knew well the amendments, which affect their work. About the same amount of the respondents said that they know how to look for information on these changes from different sources independently. About 78.3% of the respondents were expecting more and structured education.

Results of the group discussion gave deeper information and also propositions on how to share information and deal with the deficit in education. The education was expected to be structured, precise and well coordinated. Those participating in the discussion hoped for motivation for attending the training, for instance in the development discussions and using bonuses.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
1.1 Aiheen esittely	6
1.2 Tutkimuksen tavoitteet	6
2 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS	7
3 AMMATILLISTA KASVUA	8
3.1 Suomalainen lainsäädäntö	9
3.2 Markkinointi	10
3.3 Avainkäsitteet	11
4 POLIISIN ORGANISAATORAKENNE	12
4.1 Valtakunnallinen poliisiorganisaatio	12
4.2 Kymenlaakson poliisiorganisaatio	13
5 POLIISIKOULUTUS	14
5.1 Poliisikoulutuksen tutkintojärjestelmä	14
5.1.1 Perustutkintokoulutus	16
5.1.2 Perusopinnot	16
5.1.3 Ohjattu työharjoittelujakso	17
5.1.4 Ammattiopinnot	17
5.1.5 Kenttätyöjakso	17
5.1.6 Päätötyö	18
5.2 Erikoistumisopinnot	18
5.3 Alipäällystön tutkintokoulutus	19
5.4 Päällystön tutkintokoulutus	20
5.4.1 Päällystökoulutuksen rakenne	21
5.4.2 Poliisialan maisterin tutkinto	21
5.5 Täydennyskoulutus	22
5.6 Työpaikkakoulutus Kymenlaakson poliisilaitoksella	22
6 NÄKEMYKSIÄ TIEDONKULUSTA MUILTA TAHOILTA	24
6.1 Etujärjestön näkemys	24

6.2 Poliisihallitus	25
6.3 Sosiaali- ja terveysministeriö	27
6.4 Ulkoasiainministeriö	27
6.5 Opetus- ja kulttuuriministeriö	28
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	28
7.1 Menetelmälliset lähtökohdat	28
7.2 Toteutus	33
7.3 Aineiston käsittely	34
7.3.1 Kyselytutkimuksen aineisto	34
7.3.2 Focus group -aineisto	35
8 TULOKSET	37
8.1 Kyselytutkimuksen tulokset	37
8.2 Focus group -ryhmäkeskustelun tulokset	46
8.2.1 Koulutusjärjestelyt	46
8.2.2 Ammattitaito	50
8.2.3 Johtaminen ja koulutus	54
9 YHTEENVETO	57
9.1 Yleistä	57
9.2 Toteutuksen ohjaus	61
9.3 Koulutuksen suunnittelu	62
9.4 Luotettavuus- ja eettisyystarkastelua	63
9.5 Tutkimuksen tavoitteeseen vastaaminen	65
LÄHTEET	67
LIITTEET	71
Liite 1. Kymenlaakson poliisilaitoksen intranetissä julkaistu kysely	71
Liite 2/1. Kentän ja tutkinnan vertailu lainsäädäntömuutosten käsittelyssä	72
Liite 2/2	73
Liite 3.Focus group -yläluokat ja -teemat	74
KUVALUETTELO	75

1 JOHDANTO

1.1 Aiheen esittely

Tässä liiketalouden koulutusohjelman, juridiikan suuntautumisopinnojen opinnäytetyössä tutkitaan tiedonkulun kehittämistä poliisiorganisaatiossa. Tämä koskee nimenomaan lakimuutoksiin liittyvää tiedonkulkua ja koulutusta. Valtionhallinto ja poliisiorganisaatio ovat kokeneet viime aikoina suuria muutoksia. Lisäksi alalla työskentelevät virkamiehet joutuvat päivittäin soveltamaan lakia käytäntöön ja pitämään itsensä ajan tasalla lainsäädännön muutoksista. Poliisihenkilöstön täytyy päivittäin puntaroida rikoslain tunnusmerkistöjä ja kokenutkin poliisihenkilö saa kohdattavakseen usein uusia haasteita. Toisaalta myös jo kerran opitut asiat vaativat kertausta esim. sellaisten rikosnimikkeiden suhteen, joita ko. henkilö ei usein työssään käsittele.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet

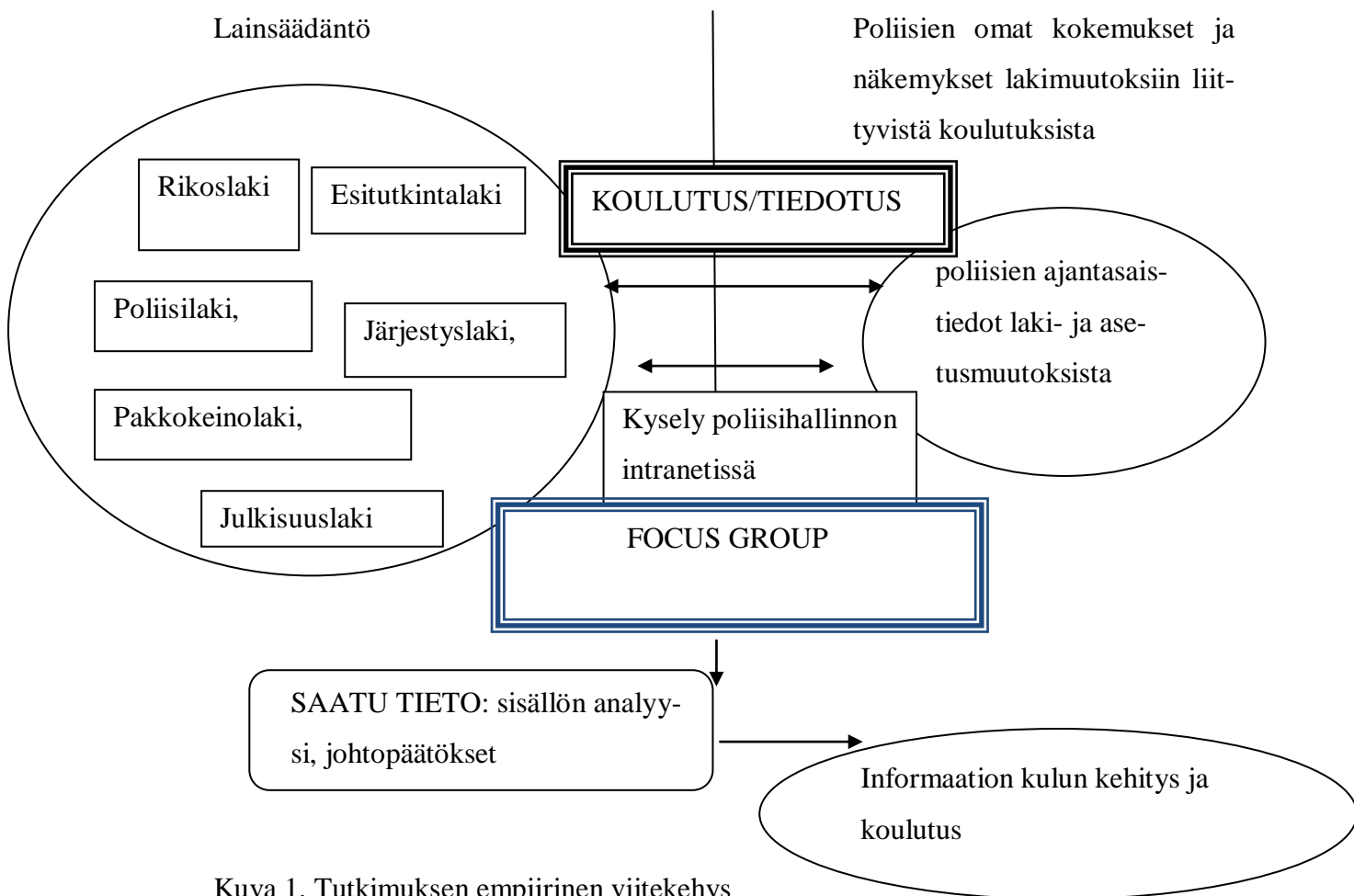
Tutkimuksen keskeisenä tarkoituksena on kuvata lainsäädännön muutoksiin liittyvää koulutusta ja koulutustarpeita paikallispoliisitasolla Kymenlaaksossa. Tutkimustehtävänä on selvittää:

1. Kokevatko poliisit olevansa lainsäädännön muutosten suhteen ajan tasalla?
2. Millaisia kokemuksia poliiseilla on lakimuutoksiin liittyvistä koulutuksista?
3. Millaista koulutusta poliisit toivovat lakimuutoksista?

Saatujen tutkimustulosten perusteella voidaan parantaa lakimuutoksiin liittyvää tiedonkulkua sekä niihin liittyvien koulutustilaisuuksien muotoa sekä toteutustapaa. Samalla voidaan suunnitella vuosittaisen koulutussuunnitelman runko lakimuutosten tiedottamiseksi poliisilaitoksen kaikille työntekijöille.

2 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS

Teoria-termiä voidaan käyttää erilaisissa merkityksissä ja yhteyksissä, mutta tutkimuksissa teoria merkitsee näkökulmaa todellisuuteen (Pihlaja 2001, 45). Sitä voidaan pitää tietyn ilmiön eräänlaisena perspektiivinä, miten kyseessä oleva ilmiö voidaan nähdä. Teoria on pohja tutkimukselle, ja se osoittaa tutkimuksen paikan muiden tutkimusten joukossa. Teorian tulee kytkeytyä aina tutkimusongelmaan, jolloin se suuntaa myös tutkimuksen tekemistä. Tutkimuksen viitekehys muodostuu monista toisiinsa kietoutuvista näkökulmista, vaikka niistä joku tai jotkut saavatkin painokkaamman aseman. (Eskola & Suoranta 2008, 80.) Kuvassa 1 on kuvattu tutkimuksen viitekehys sekä sen keskeiset käsitteet.



Kuva 1. Tutkimuksen empiirinen viitekehys

Tutkimuksen viitekehityskuvassa vasemmalla ovat teoriaan liittyvät käsitteet ja oikealla poliisien omat kokemukset ja näkemykset lakimuutoksiin liittyvistä koulutuksista sekä ajantasaistiedot laki- ja asetusmuutoksista. Tutkimusmenetelmänä käytetään focus group -ryhmäkeskustelua. Tutkimuksessa saatu tieto käsitellään sisällön analyysillä, jonka perusteella tehdään tarvittavat johtopäätökset.

Suunniteltaessa aineiston keruuta tulee perehtyä teoriaan ja hyödyntää siitä saatavaa tietoa, jotta tutkimuksen kohteena olevat asiat saadaan muutettua tutkittavaan muotoon. Teoria antaa saadulle aineistolle ja sen analyysille erilaisia näkökulmia sekä nostaa esille erilaisia lisäkysymyksiä ja tulkintoja. (Eskola & Suoranta 2008, 82.)

3 AMMATILLISTA KASVUA

Yksi parhaimmista informaalin kehityksen lähteistä ovat luonnollisiin kontakteihin perustuvat lähteet kuten kollegat ja työyhteisö. Tätä taustaa vasten on selvää, että kyseistä kanavaa pitää hyödyntää ja saada se tehokkaammaksi sekä toimivammaksi. Luonnollisessa tietojenvaihdossa on esimerkiksi se hyötyaspekti, että oppijan tai kuulijan on helpompi ryhtyä vastavuoroisuuteen esim. kysymyksiä esittämällä kuin muodollisessa ja isossa ryhmässä tapahtuvassa koulutustilaisuudessa. Puhuttaessa elinikäisen oppimisen käytänteistä työpaikoilla on erotettu neljä erilaista oppimisen tukimallia. Ensimmäinen on tukematon omasta kehityksestä vastaaminen, toisena tuettu omasta kehityksestä vastaaminen, joka on yleisimmin käytössä oleva. Kolmantena mallina on työpaikan tarjoama urakehityksen tukimalli, joka on tarkoitettu lähinnä johdolle ja erityisasiantuntijoille ja neljänneksi ns. urakumppanuusmalli. (Karjalainen, 2010, 25–26.)

Tutkimusten mukaan voidaan todeta, että ammatillisen kasvun hyötynäkökohdat eivät rajoitu pelkästään kapeaan ammatilliseen ydinosaamiseen vaan hyöty on huomattavasti laajempi. Työpaikalla saadun ohjauksen tai mentoroinnin hyöty ja tuki oikein toteutettuna heijastuvat työntekijän koko persoonaan vahvistaen itseluottamusta ja osaamisen tunnetta. Lisäksi mentoroinnin hyötynäkökohdat sisältävät psykososiaalisen ja emotionaalisen tuen, roolimallina toimimisen, hyväksymisen, ohjauksen ja ystävyyden. (Karjalainen, 2010, 32–36.) Tätä kautta saatu hyöty heijastuu koko työyhteisön ja yksilöiden henkilökohtaiseen elämään. Voisiko olla mahdollista, että jopa rikoksenteijän ja poliisin välille syntyisi tällainen mentori/aktori-suhde, jossa poliisi ohjaisi ri-

koksentekijää kohti yhteiskuntakelpoisempaa toimintamallia ikään kuin pitkälle vietyinä ehdonalaisvalvontana? Mentorointia ei kuitenkaan pidä käsittää ahtaassa mielessä pelkästään työpaikkasidonnaisena tai muun tiukan kontekstin käsitteenä. Se voi olla myös luonnolliseen ystävyyteen, kanssakäymiseen tai muuhun kytkökseen perustuvaa vaikuttamista. Tätä vaikuttamista tapahtuu tietysti aktoriin päin, mutta myös mentori voi olla halutessaan oppijan roolissa.

3.1 Suomalainen lainsäädäntö

Suomessa kansalaisia edustaa valtiopäiville kokoontuva eduskunta, joka työskentelee erilaisissa valiokunnissa valmistellen mm. lakiesityksiä hallituksen esitysten pohjalta. Kun hallituksen esitys tai muu asia on annettu eduskunnalle, se tulee ensin täysistuntoon lähetekeskusteluun. Lähetekeskustelun lopuksi tehdään puhemiesneuvoston ehdotuksen pohjalta päätös siitä, mihin valiokuntaan asia lähetetään. Nämä valiokuntien esitykset päätyvät lopulta eduskunnan täysistunnon käsittelyyn ja eduskunnan täysistunto joko hyväksyy tai hylkää sille lähetetyt esitykset. (Valiokunta, Suomen eduskunnan www-sivut.)

Valiokunnissa työskentelee samassa suhteessa kansanedustajia kuin eduskunnassa on puolueiden edustajia. Yhden asian käsittely vie noin yhdestä kahteen kuukautea, mutta asia voidaan viedä läpi parissa päivässäkin, kun toisaalta suurten lainsäädännöllisten muutosten käsittely voi kestää vuosia. Asioiden käsittely aloitetaan yleensä tutkimustyöllä, jolloin hankitaan asiantuntijalausuntoja ja kerätään tietoa päätöksenteon tueksi. Tämän jälkeen laaditaan nk. mietintöluonnos, jonka pohjalta käydään asiaan liittyvää keskustelua. Keskustelu päättyy yksimieliseen ratkaisuun tai eriävien mielipiteiden ilmetessä äänestykseen. Tältä pohjalta valiokunta voi esittää hallituksen esitystä muuttamattomana tai huomattavinkin muutoksin varustettuna eteenpäin eduskunnalle lopulliseen hyväksyntään. Lakivaliokunta käsittelee mm. perhe-, jäämistö-, velvoite- ja esineoikeutta, rikos- ja prosessioikeutta, tuomioistuimia sekä vankeinhoitoa koskevaa lainsäädäntöä. (Valiokunta, Suomen eduskunnan www-sivut.)

3.2 Markkinointi

Tutkimuksen toteuttajan tausta on hyvin pitkälle kaupallinen, siksi tässä tutkimuksessa pyritään tuomaan esille myös liiketaloudellista näkökulmaa, joka ei ole kaukana tarkasteltavasta aiheesta.. Markkinoinnin peruskäsite on yksi vaihdantatalouden peruspi-lareista. Markkinointi käsitteenä on kuitenkin paljon laajempi ja syvällisempi sisältäen esim. asiakastyytyväisyyden parantamisen, uusasiakashankinnan, asiakaskannan-hoidon ja asiakasaktivoimisen. Markkinoinnin perusideana pidetään kysyntään vaikutta-mista, sen uutta luomista ja herättämistä sekä kysyntätarpeen tyydyttämistä. (Anttila & Iltanen 1998, 12–20.)

Markkinoinnin osa-alueita ovat: mainonta, myyntityö, myynninedistäminen ja tiedo-tus- sekä suhdetoiminta (Bergström & Leppänen 2000, 136). Erittäin tärkeää tutkitta-van aiheen kannalta on se, että markkinoinnissa on kaksi puolta, sisäinen ja ulkoinen markkinointi. Ulkoisen markkinoinnin kohderyhmiä ovat asiakkaat ja muut sidosryh-mätahot, kuten tavarantoimittajat ja viranomaistahot. Sisäisen markkinoinnin pääta-voite on sama perusperiaate kuin kaiken yritystoiminnan: voiton maksimointi. Tätä to-teutetaan markkinoinnissa asiakkaiden kiinnostuksen herättämisen kautta ja tietoisuu-den lisäämisellä asiakaskunnassa sekä tuotteista että palveluista ja itse yrityksestä. Markkinoinnissa toteutetaan myös tavoitetta, jossa palvelut ja tuotteet tavoittavat asi-akkaat mahdollisimman hyvin ja johtaen myös myönteisiin ostopäätöksiin. Edellä mainittu sisäinen markkinointi osittain tukee ja toisaalta myös edistää ulkoisen mark-kinoin tavoitteita. (Hoppu 1997, 9.)

Sisäinen markkinointi on yrityksen omaan henkilöstöön kohdistuvaa markkinointia, kannustamista, koulutusta tai me-hengen luomista. Sillä pyritään lisäämään ammatin-hallintaa, ja sitä ei voi välttämättä erottaa varsinaisesta koulutuksesta. Sitä ovat par-haimmillaan tulokset, joissa henkilöstön tyytyväisyys omaan yritykseen on yrityksen omien toimenpiteiden johdosta korkealla. Lisäksi henkilöstö myös itse uskoo omiin tuotteisiinsa. (Opetushallitus, Etälukio.) Nämä tuotteet voivat olla poliisipalvelujen tuottamista kansalaisille tai tukitoimintojen suorittamista omalle yksikölle sisäisenä työnä.

3.3 Avainkäsitteet

Avainkäsitteinä ovat poliisin työhön läheisesti liittyvät lait ja asetukset. Keskeisimpiä ovat muun muassa tässä luvussa esitetyt lait.

Rikoslaki tarkoittaa Suomen rikosoikeudellista lainsäädäntöä ja sisältää rikoksia ja niiden seuraamuksista määritellyt sanktiot. Rikoslaisissa käsitellään rikosten tunnusmerkistöt ja lisäksi siinä on määritelty nk. yleiset opit eli kaikkia rikoksia koskevat yleiset säännökset. (Rikoslaki 19.12.1889/39.)

Poliisilaki määrittelee poliisin tehtävät ja antaa hyvin usein poliisille sen toimivallan, mitä jokapäiväisissä tehtävissä tarvitaan. Poliisilaki ja sen soveltaminen sijoittuu ajalliselle janelle yleensä ennen esitutkintalakia, joka säätelee toimintaa jo tapahtuneen rikoksen suhteen. (Poliisilaki 7.4.1995/493.)

Pakkokeinolaki käsittelee nimensä mukaisesti pakkokeinoja eli kiinniottamista, pidättämistä ja vangitsemista. Lisäksi laki käsittelee matkustuskieltoa ja hukkaamiskieltoa sekä vakuustakavarikkoa. Pakkokeinolaissa on määritelty olosuhteet tiettyjen toimintojen suorittamiselle kuten kotietsintä. Lisäksi laki määrittelee virkamiehet, joiden määräysvaltaan tiettyjen pakkokeinojen käytöstä päättäminen kuuluu. (Pakkokeinolaki 30.4.1987/450.)

Esitutkintalaki säätelee nimensä mukaisesti esitutkintaa, jota noudatetaan silloin, kun tehdään rikoksen johdosta esitutkintaa. Esitutkinnassa selvitetään mm. rikoksen teko-olosuhteet, asianomaisten nimet ja rikoksella aiheutettu vahinko sekä sillä mahdollisesti saavutettu hyöty. (Esitutkintalaki 30.4.1987/449.)

Järjestyslaki sääntelee järjestystä ja turvallisuutta yleisillä paikoilla. Järjestyslaki on tullut voimaan vuonna 2003. Aiemmin yleisten paikkojen järjestystä käsiteltiin kunta-kohtaisesti kuntien omien järjestyssääntöjen kautta. Lailla yhdenmukaistettiin hyvinkin kirjava käytäntö ja samanlaiset pelisäännöt otettiin käyttöön koko maassa. Lisäksi saatiin vanhentunut laki ajan tasalle. (Järjestyslaki 27.6.2003/612.)

Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta eli julkisuuslaki, joka säätelee viranomaisten hallussa olevien asiakirjojen julkisuutta ja niiden salassapitoa (Suomen Laki). Lisäksi tulevat säännöt, ohjeet, määräykset sekä muiden ministeriöiden kuin Sisäasiainministeriön poliisialaa koskettavat lakimuutokset.

Focus Group on kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, jolla saadaan arvokasta tietoa etsittäessä ihmisten mielipiteitä tai tuntemuksia tietystä asiasta tai keskusteluun osallistujilta halutaan ideoita johonkin tutkittavaan asiaan. Focus group -menetelmällä voidaan saada esille arvokkaita oivalluksia, ja se voi johdattaa tutkijan arvokkaisiin ja mutkikkaisiin kvalitatiivisiin tutkimuksiin. (Valtonen 2009, 226–228.)

Kvantitatiivinen on määrällinen tutkimusmenetelmä, jossa tutkimustulokset pohjautuvat määrällisiin tutkimustuloksiin. Sitä voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Määrällisen tutkimuksen avulla saadaan selvitettyä lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä, eri asioiden riippuvuuksia ja ilmiöissä tapahtuneita muutoksia. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Kerätty aineisto on kvantifoitavissa eli määrällistettävissä. Siinä tutkija johtaa tutkimustulokset eli hypoteesit tilastollisten mallien avulla. (Heikkilä 2004, 16–17.)

4 POLIISIN ORGANISAATORAKENNE

4.1 Valtakunnallinen poliisiorganisaatio

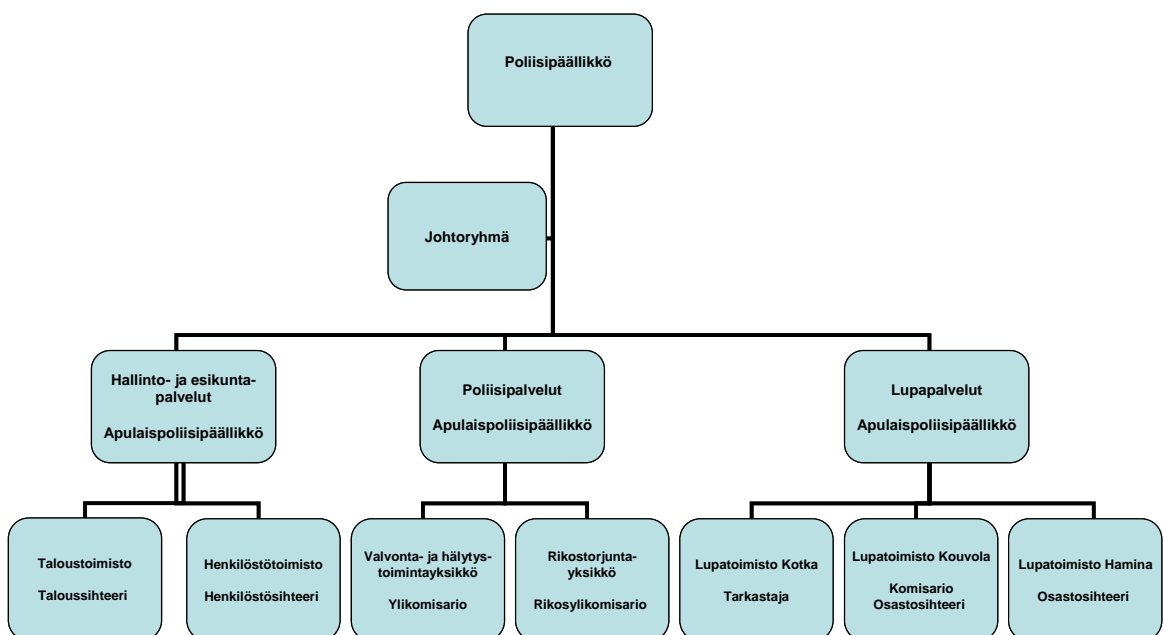
Poliisin organisaatio (kuva 2) on kokenut viime vuosina suuria muutoksia, jotka jatkuvat yhä. Poliisin hallintorakennetta on muutettu uuteen suuntaan ja työkalun nimenä on ollut PORA eli poliisin hallintorakenteen muutos. Tämä muutosvaihe on jaettu kahteen eri jaksoon eli PORA I ja PORA II, joiden myötä lakkautuivat vanhat lääninhallitusten poliisiosastot (PORA II -vaihe loppui 31.12.2010). Nyt paikallispoliisien ohjauksesta vastaa sisäasiainministeriön alaisuudessa työskentelevä poliisihallitus. Sisäasiainministeriön poliisitoimintaa ohjaa Valtioneuvosto hallitusohjelmaan sisältyvien tavoitteiden ja valtioneuvoston hyväksymien periaatepäätösten avulla. (Seitti, Poliisin intranet.)



Kuva 2. Suomen poliisiorganisaatio (Polamk, viestintä)

4.2 Kymenlaakson poliisiorganisaatio

Koska tutkimuksen tarkoituksena on käsitellä lainsäädännöllisten muutosten koulutusta ja tarpeiden kartoitusta paikallispoliisitasolla, esitellään kuvassa 3 Kymenlaakson poliisiorganisaatio. Sen johdossa toimii poliisipäällikkö, jonka alaisuudessa toimii kolme päälinjaa: Poliisipalvelu-, lupahallinto- sekä hallinto- ja esikuntapalvelut linja. Näiden linjojen johdossa toimivat apulaispoliisipäälliköt.



Kuva 3. Kymenlaakson poliisilaitos 1.6.2010 (Kymenlaakson poliisilaitos, esikunta)

Poliisipäälliköllä on apunaan johtoryhmä. Johtoryhmässä käsiteltäviä asioita ovat toiminnan seurantaraportit, suunnittelu-, talous- ja henkilöstöasiat sekä muut asiat, jotka on tarpeellista käsitellä johtoryhmässä. Poliisipalvelut on se yksikön osa, jonka lainsäädännölliseen koulutukseen tässä tutkimuksessa paneudutaan. Poliisipalvelut linja jakautuu kahteen eri osa-alueeseen: Valvonta- ja hälytystoimintayksikkö sekä rikostorjuntayksikkö. Näitä molempia johtaa ylikomisariatason henkilö.

Rikostorjuntayksikkö jakautuu pitkäkestoisen tutkinnan ryhmään ja palvelututkintaan, joka pitää sisällään nk. lyhytkestoisen tutkinnan. Lisäksi yksikössä on JR-ryhmä, jonka työalueena on järjestäytynyt rikollisuus ja huumausaineet. Kymenlaakson poliisilaitoksessa on talousrikosyksikkö, joka toimii koko Kymenlaakson alueella mukaan lukien Lappeenranta ja Imatra. Muut ryhmät paitsi talousrikosyksikkö ovat jaetut Kotkan, Haminan ja Kouvolan poliisilaitoksiin toimiviin itsenäisiin ryhmiin. Lisäksi Kotkan poliisilaitoksella toimii ulkomaalaistutkinta, joka hoitaa mm. turvapaikanhakijoiden vastaanotot ja maasta poistettavien käännytyksiä.

Jokaisella ryhmällä on johdossaan ylikonstaapeli ja vararyhmänjohtajana niin ikään ylikonstaapeli. Rikostorjunnan ryhmissä toimivat rikostutkijat, jotka ovat arvoltaan vanhempia rikoskonstaapeleita ja rikosylikonstaapeleita. Vastaavasti valvonta- ja hälytystoimintayksikön kenttäryhmissä työskentelee vanhempia konstaapeleita ja ylikonstaapeleita.

Laitoksissa työskentelee myös tukiyksikön henkilöitä kuten ajoneuvokalustosta, informaatiotekniikasta ja tietojärjestelmistä vastaavia työntekijöitä. Nämä voivat olla siviili- tai poliisivirkoja tapauksesta riippuen. Lisäksi Kotkan pääpoliisiasemalla ja Kouvolan poliisiasemalla toimii poliisivankila, jossa työskentelevät vartijat sekä joskus oman työnsä ohella kenttäpuolen konstaapelit.

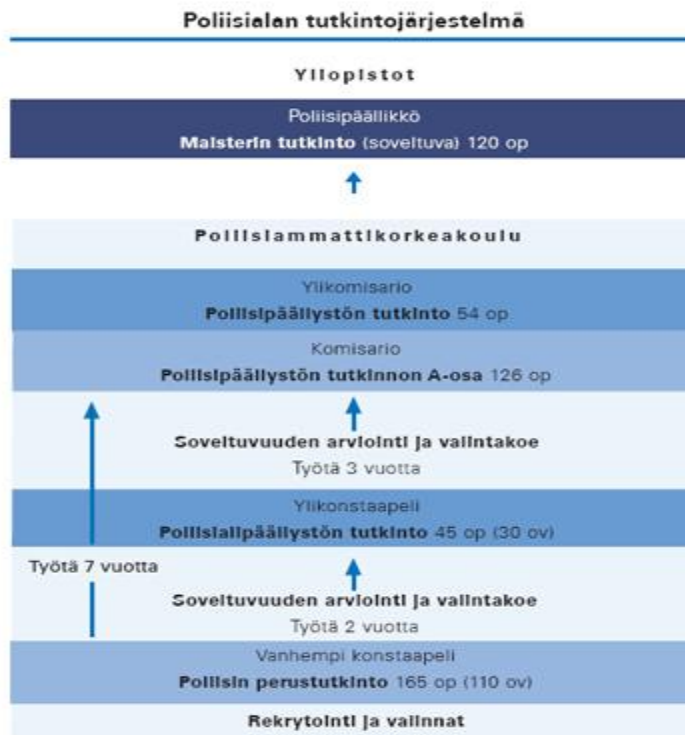
5 POLIISIKOULUTUS

5.1 Poliisikoulutuksen tutkintojärjestelmä

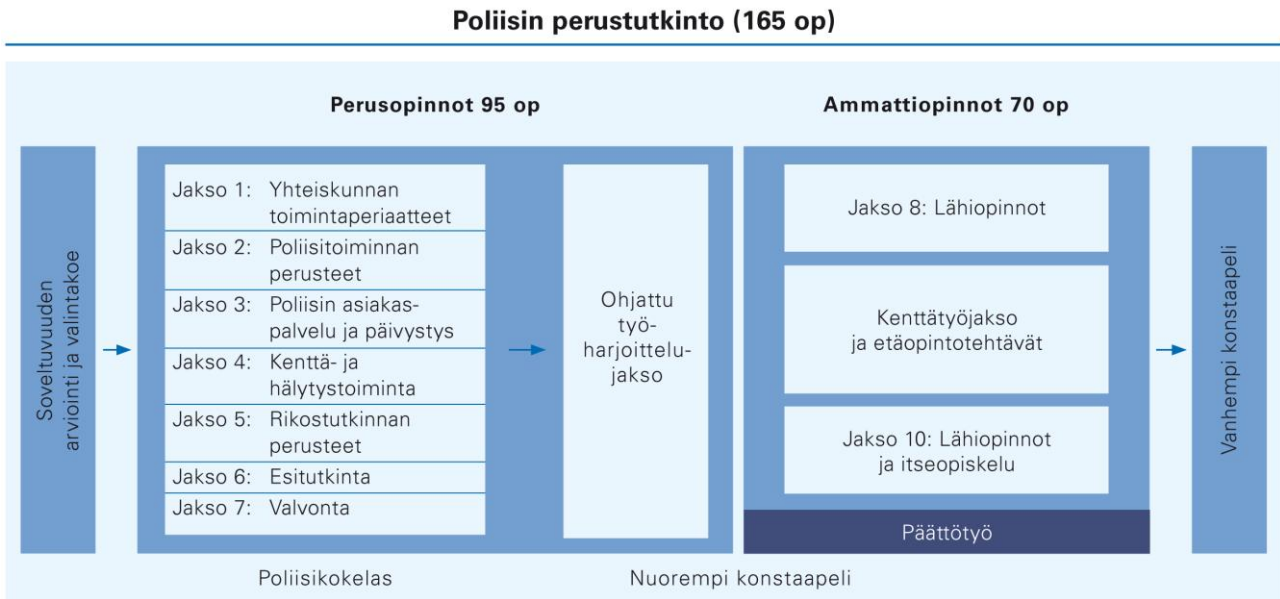
Poliiseja koulutetaan Poliisiammattikorkeakoulussa Tampereella entisessä Poliisikoulussa. Poliisiammattikorkeakoulu vastaa poliisin valtakunnallisen koulutuksen järjes-

tämisestä sekä tutkimustoiminnasta. Alueellisesta työpaikkakoulutuksesta vastaavat poliisilaitokset. Poliisin valtakunnalliset yksiköt keskusrikospoliisi, suojelupoliisi ja liikkuva poliisi vastaavat oman erikoisalansa valtakunnallisesta koulutuksesta. (Seitti, Poliisin intranet.)

Kuvassa 4 on esitetty poliisialan tutkintojärjestelmä. Poliisialan tutkinnot ovat poliisin perustutkinto, poliisialipäällikön tutkinto, ammattikorkeakoulutasoinen poliisipäällikön tutkinto ja maisterin tutkinto. Perus- ja jatkokoulutuksen lisäksi järjestetään myös täydennyskoulutusta ja erikoistumisopintoja. (Seitti, Poliisin intranet.)



Kuva 4. Poliisin tutkintojärjestelmä (Polamk, viestintä)



Kuva 5. Poliisin perustutkinto (Polamk, viestintä)

5.1.1 Perustutkintokoulutus

Perustutkinto-, poliisialipäällystö- ja päällystökoulutuksen sekä erikoistumisopinnot lisäksi Poliisiammattikorkeakoulu järjestää täydennyskoulutusta poliisihallinnossa työskentelevien ammattitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Kuvassa 5 on kuvattuna poliisin perustutkinto, joka muodostuu perusopinnoista ja ammattiopinnoista. Perustutkinto antaa kelpoisuuden vanhemman konstaapelin, vanhemman rikoskonstaapelin ja etsivän virkaan. (Seitti, Poliisin intranet.)

5.1.2 Perusopinnot

Perusopinnot sisältävät seitsemän kuuden viikon mittaista lähiopetusjaksoa ja ohjatun työharjoittelujakson. Jokaisella lähiopetusjaksolla on oma teemansa, esimerkiksi rikostutkinnan perusteet tai kenttä- ja hälytystoiminta. Lähiopetusjaksojen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammatillisen osaamisen ja ammattisivistyksen perusteet. Kun opiskelija on suorittanut lähiopetusjaksot, hänellä on ohjatulla työharjoittelujaksolla

edellytykset soveltaa oppimiaan tietoja ja taitoja. Opiskelijat suorittavat koulutuksen aikana kielikokeen, jolla osoitetaan virkamiehiltä vaadittava toisen kotimaisen kielen taito. (Seitti, Poliisin intranet.)

5.1.3 Ohjattu työharjoittelujakso

Ohjatun työharjoittelujakson aikana opiskelija osallistuu tavanomaisten poliisitehtävien suorittamiseen kokeneen poliisin ohjauksessa ja valvonnassa. Työharjoittelu kestää noin seitsemän kuukautta. Työharjoittelujakso tehdään Poliisiammattikorkeakoulun osoittamassa poliisilaitoksessa. Opiskelija nimitetään työharjoittelujakson ajaksi määrääkseen nuoremman konstaapelin virkasuhteeseen. (Seitti, Poliisin intranet.)

Ohjatun työharjoittelujakson tavoitteena on, että harjoittelija oppii suoriutumaan tavanomaisimmista virkatehtävistä ja sisäistää poliisieettisesti oikean arvomaailman. Lähiopetuksen ja ohjatun työharjoittelun avulla opiskelija saavuttaa poliisin ammattitaidon perustason. (Seitti, Poliisin intranet.)

5.1.4 Ammattiopinnot

Ammattiopinnot sisältävät kaksi lähiopetusjaksoa Poliisiammattikorkeakoululla, noin 6 - 7,5 kuukauden pituisen kenttätyöjakson ja päättötyön. Ammattiopinnoissa opiskelija syventää perusopinnoissa ja ohjatussa työharjoittelussa omaksuttuja tietoja ja menetelmiä. Opintokokonaisuuden tavoite on, että opiskelija harjaantuu itsenäiseen työskentelyyn, jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja kykenee hankkimaan monipuolista, kulloinkin tarvitsemaansa tietoa eri lähteistä. (Seitti, Poliisin intranet.)

5.1.5 Kenttätyöjakso

Ammattiopintoihin sisältyvä kenttätyöjakso suoritetaan Poliisiammattikorkeakoulun osoittamassa poliisilaitoksessa tai poliisin valtakunnallisessa yksikössä. Kenttätyöjakson aikana opiskelijat tekevät myös etäopiskelutehtäviä Poliisiammattikorkeakoulun opettajien ohjauksessa. Kenttätyöjakso kestää 6 - 7,5 kuukautta. Tavoite on, että kenttätyöjakson aikana opiskelija (nuorempi konstaapeli) harjaantuu itsenäiseen työskentelyyn ja jatkuvaan itsensä kehittämiseen. (Seitti, Poliisin intranet.)

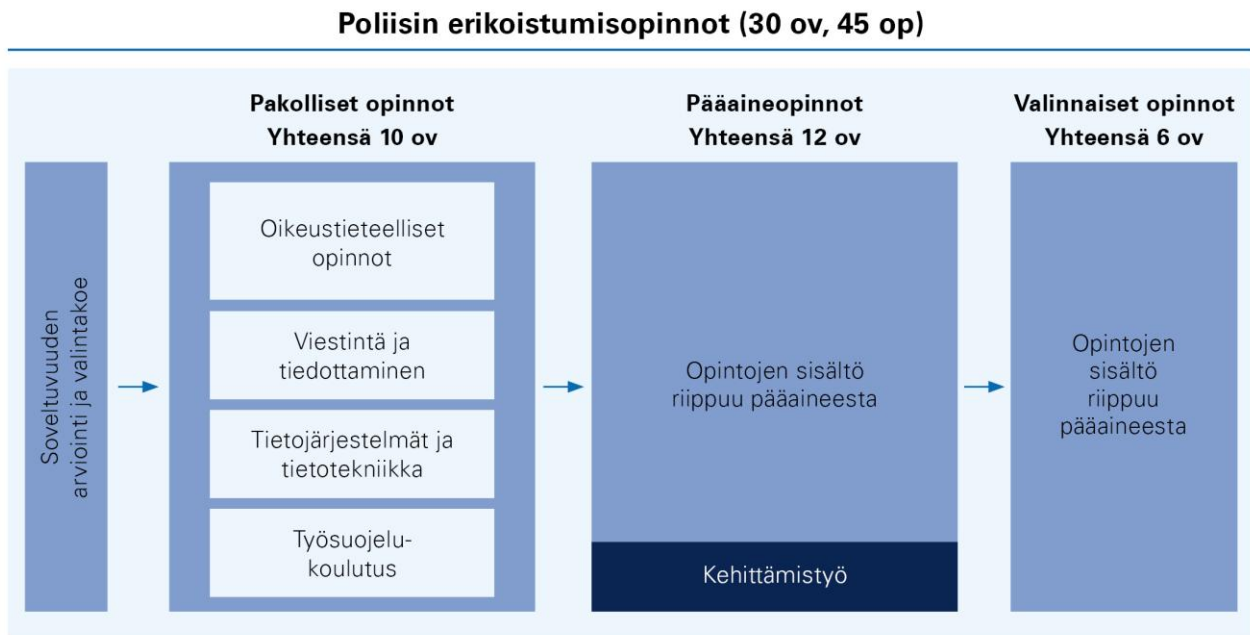
5.1.6 Päätötyö

Päätötyö sisältyy ammattiopintoihin. Päätötyö on jostakin poliisin ammattiin liittyvästä aiheesta laadittu kirjallinen esitys, johon voi liittyä myös ääni- ja kuvamateriaalia. Opiskelija osoittaa päätötyössään kykyä teorian ja käytännön yhdistämiseen, eli kokemus- ja tutkimustiedon hyödyntämiseen, sekä kykyä ratkaista ongelmia. (Seitti, Poliisin intranet.)

5.2 Erikoistumisopinnot

Kuvassa viisi on esitetty poliisin erikoistumisopintojen koulutusohjelma, joka antaa poliiseille mahdollisuuden täydentää ja syventää ammatillista osaamistaan. Opintoihin voi hakea, kun työkokemusta poliisina on perustutkinnon suorittamisen jälkeen vähintään kaksi vuotta. Koulutus suoritetaan työn ohessa noin kolmen vuoden aikana. Opintojen pääainevaihtoehdot ovat tekninen tutkinta, tietotekniikkatutkinta, huumausainerikostutkinta, poliisikoiratoiminta ja liikenne. (Seitti, Poliisin intranet.)

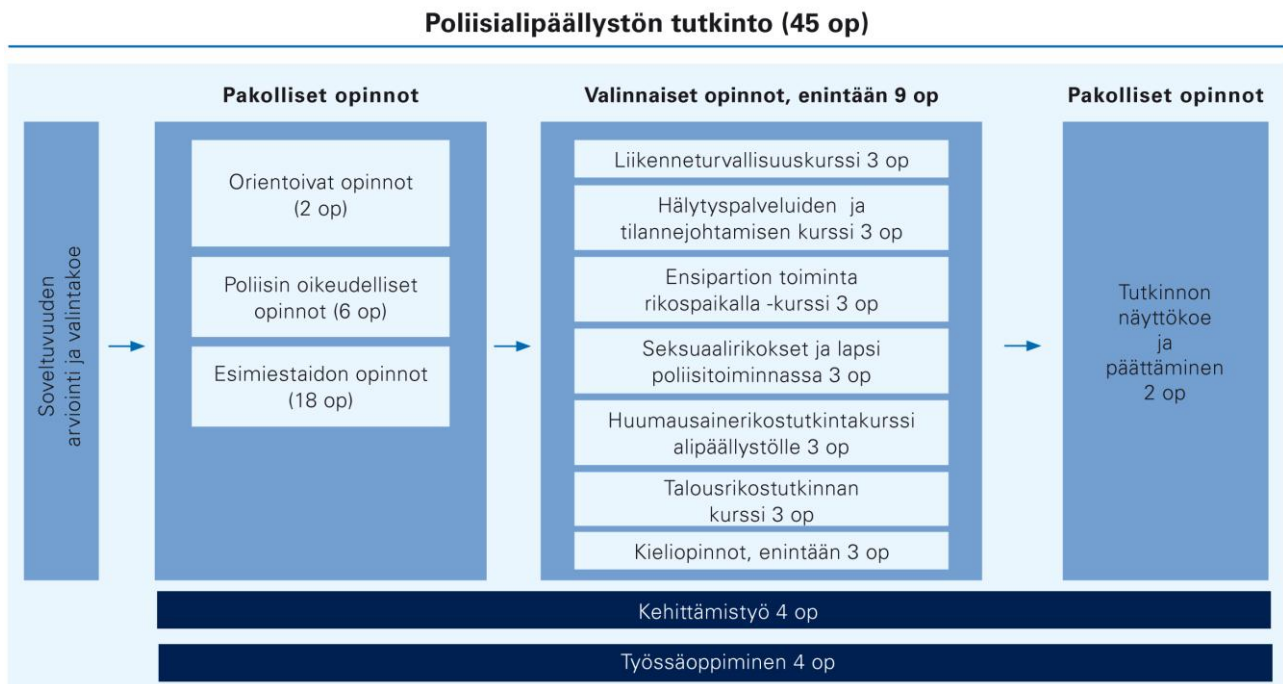
Erikoistumisopinnot koostuvat pakollisista opinnoista, pääaineopinnoista, valinnaisista opinnoista ja kehittämistehtävästä. Pakolliset opinnot ovat kaikille yhteisiä. Pääaineopinnot ja valinnaiset opinnot vaihtelevat sen mukaan, mitä opintokokonaisuutta opiskelija suorittaa. Jokaiselle opiskelijalle tehdään henkilökohtainen opintosuunnitelma. (Seitti, Poliisin intranet.)



Kuva 6. Poliisin erikoistumisopintojen koulutusohjelma (Polamk, viestintä)

5.3 Alipäällystön tutkintokoulutus

Poliisialipäällystön tutkinto on esimiestaidollinen tutkinto. Koulutukseen voi hakea, kun on suorittanut poliisin perustutkinnon ja työskennellyt poliisina vähintään kaksi vuotta. Poliisialipäällystön tutkinto tehdään työn ohessa, ja opinnot kestävät noin puolituisia vuotta. Alipäällystötutkinto antaa kelpoisuuden ylikonstaapelin, rikosylikonstaapelin ja ylietsivän virkaan. Poliisialipäällystön tutkinto, joka on esitetty kuvassa 6, koostuu pakollisista opinnoista, valinnaisista opinnoista ja tutkielmasta. Pakollisiin opintoihin kuuluu muun muassa oikeustieteellisiä ja esimiestaidollisia opintoja. Valinnaiset opinnot antavat opiskelijalle mahdollisuuden erikoistua. Tutkintoon sisältyy kolmen kuukauden esimiesharjoittelujakso. Opintoihin kuuluu myös ammattiin liittyvästä aiheesta tehtävä tutkielma. (Seitti, Poliisin intranet.)



Kuva 7. Alipäällystötutkintokoulutuksen rakenne (Polamk, viestintä)

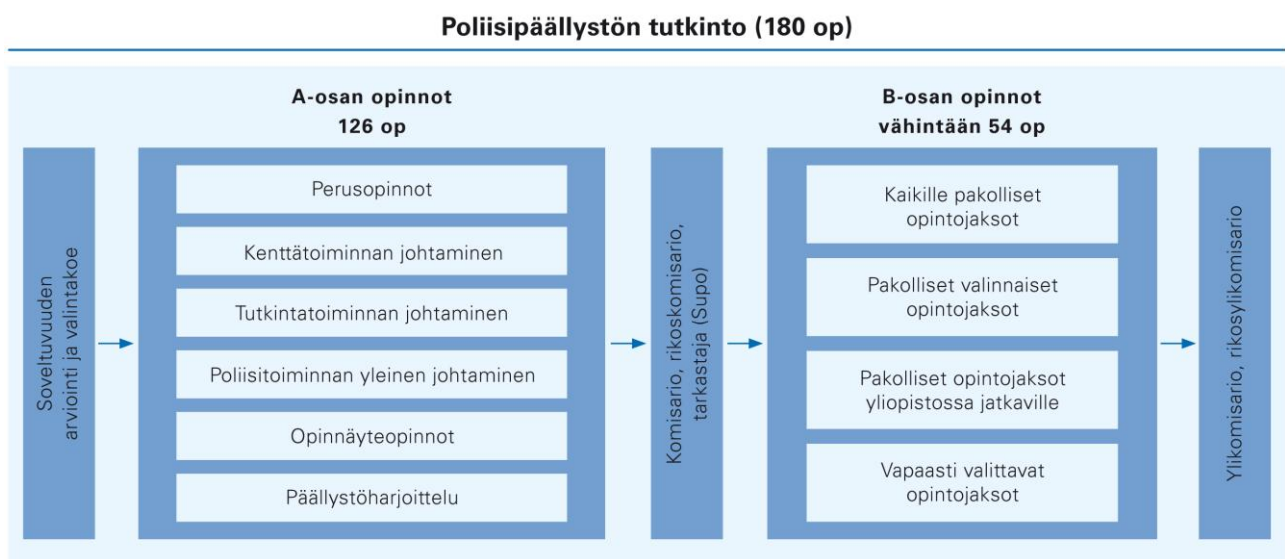
5.4 Päällystön tutkintokoulutus

Poliisipäällystön tutkintokoulutus on johtamistaitojen ja esimiestehtävien koulutusta. Koulutukseen voi hakea suorittuaan poliisin perustutkinnon ja työskenneltyään vähintään seitsemän vuotta poliisina tai suorittuaan poliisialipäällystön tutkinnon ja työskenneltyään vähintään kolme vuotta poliisina. Poliisipäällystön tutkinto on poliisialan ammattikorkeakoulututkinto. Tutkinnon aluksi opiskelijat suorittavat yhtäjaksoisen puolitoista vuotta kestävä A-osan. Jakson suorittaminen antaa pätevyyskomisarion, rikoskomisarion ja suojelupoliisin tarkastajan virkaan. (Seitti, Poliisin intranet.)

Esimiesasemassa olevalla opiskelijalla on mahdollisuus jatkaa koulutusta ja suorittaa 54 opintopisteen laajuiset opinnot työn ohessa. Opinnit kestävät noin kolme vuotta, ja sen jälkeen opiskelija on saanut tehtyä poliisipäällystön tutkinnon. Tutkinto antaa kelpoisuuden ylikomisarion, rikosylikomisarion ja apulaispäällikön virkaan sekä muihin ylempiin poliisin päällystötehtäviin. (Poliisin intranet, Seitti.)

5.4.1 Päälystökoulutuksen rakenne

Kuvassa kahdeksan on esitetty poliisipäälystön tutkintorakenne. A-opinnot sisältävät perus- ja ammattiopintoja, työssäoppimisjakson sekä opinnäytetyöskentelyä. B-opinnot opiskellaan työn ohessa niin, että opiskelu ja työtehtävät tukevat toisiaan. Jokainen opiskelija laatii henkilökohtaisen opintosuunnitelman. (Seitti, Poliisin intranet.)



Kuva 8. Päälystötutkintokoulutuksen rakenne (Polamk, viestintä)

5.4.2 Poliisialan maisterin tutkinto

Poliisialan maisterin tutkinto valmistaa poliisialan johto- ja asiantuntijatehtäviin. Tutkinto antaa kelpoisuuden esimerkiksi poliisipäälystön virkaan. Poliisin päälystötutkinnon suorittaneet voivat hakea opiskelemaan poliisialan maisterin tutkintoon tähtääviin maisteriohjelmiin. Opetusta järjestävät Tampereen yliopiston kauppa- ja hallintotieteiden tiedekunta ja Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Ylempi korkeakoulututkinto on yliopistosta riippuen joko hallintotieteiden tai valtiotieteiden maisterin tutkinto. (Seitti, Poliisin intranet.)

Opiskelija aloittaa yliopisto-opinnot suoraan maisteriopinnoista. Kandidaatin tutkintoa vastaavan poliisipäälystön tutkinnon opiskelija on suorittanut jo Poliisiammattikorkeakoulussa. Maisterin tutkinnon opinnot on suunniteltu joustavasti. Tutkinto on

mahdollista suorittaa kolmessa neljässä lukukaudessa eli noin puolentoista vuoden aikana. (Seitti, Poliisin intranet.)

5.5 Täydennyskoulutus

Ammatillisen täydennyskoulutuksen koulutustarjonta vaihtuu vuosittain. Tarjolla oleva kurssitarjonta on nähtävillä poliisihallinnon intranetistä koulutuskalenterista. Koulutuskalenterista löytyy kurssien, seminaarien ja neuvottelupäivien ajankohdat, paikat, kurssien opetussuunnitelmat sekä muuta käytännön tietoa. Näihin koulutuksiin hakeudutaan omatoimisesti ja toisaalta esimies voi tuoda koulutustarpeen esille sekä pyytää henkilöä hakeutumaan tietylle kurssille. Poliisiammattikorkeakoulu järjestää ammatillista täydennyskoulutusta poliisihallinnossa työskentelevien ammattitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Tällaisia ovat esimerkiksi ensipartion toiminta rikospaikalla, toimistoiesimiesten johtamistaidon kurssi, lupa-asiat -kurssi ja huumausainerikostutkintakurssi. (Seitti, Poliisin intranet.)

Poliisin hallintorakenteen uudistuksen myötä Poliisiammattikorkeakoulun rooli valtakunnallisessa henkilöstökoulutuksessa on vahvistunut. Oppilaitoksen järjestämällä koulutuksella vaikutetaan yhtenevien työskentelymallien ja hyvin käytänteiden kehittymiseen koko poliisihallinnossa. Täydennyskoulutusta antavat myös poliisilaitokset ja valtakunnalliset yksiköt. Poliisiammattikorkeakoulu tekee täydennyskoulutukseen liittyvää yhteistyötä muun muassa tullilaitoksen, Rajavartiolaitoksen, Hätäkeskuslaitoksen, Puolustusvoimien, Rikosseuraamusviraston ja syyttäjälaitoksen kanssa. (Poliisikoulutus, Poliisin www-sivut.)

5.6 Työpaikkakoulutus Kymenlaakson poliisilaitoksella

Kymenlaakson poliisilaitoksella koulutuksesta vastaa komisariatason päällystöön kuuluva henkilö. Sen lisäksi poliisilaitoksella on voimankäytön kouluttaja -lisenssin saaneita henkilöitä, joilla on oikeudet esimerkiksi antaa ampumarjoituksia poliiseille, jotta vuosittain uusittava aseenkäyttöön oikeuttava lupa pysyy voimassa. Sisäasiainministeriön asetuksen 18.11.2004/979 poliisin voimakeinojen käyttämisestä mukaan kihlakunnan poliisiyksikön tulee järjestää voimankäytön ylläpitävää koulutusta ja har-

joittelua. Sisäasiain ministeriön asetuksen mukainen voimankäyttökoulutus edellyttää, että poliisimiehillä ja vartijoilla on riittävät tiedot ja taidot selviytyä tehtävistään.

Lisäksi järjestetään eri sidosryhmien taholta koulutusta kuten ensiapukoulutusta ylläpitämään perustutkintokaudella saatuja valmiuksia tai syyttäjätahon antamaan koulutusta mm. EU:n oikeudellisen yhteistyöyksikön toiminnasta, käytännön esimerkkejä syyttäjyhteistyöstä sekä syyttäjien tulostavoitteista. Työpaikkakoulutusta järjestetään eri yksiköissä vaihtelevalla tavalla. Esimerkiksi talousrikosyksikön henkilöstöllä on velvollisuus tuoda esiin ammattiosaamiseen liittyviä koulutustarpeita, osallistua työpaikkakoulutukseen ja seurata omaan toimintaansa ja muuhun poliisi- ja tutkintatoimeen liittyviä säädösmuutoksia. Koulutuksessa käyneellä henkilöllä on velvollisuus jakaa saamaansa oppia tarpeellisessa määrin poliisilaitoksen muulle henkilöstölle. (Kaakkois-Suomen talousrikosyksikön työjärjestys 8.2.2010.)

Valtakunnallisilta kursseilta palaavat talousrikosyksikön jäsenet laittavat saamansa sähköisen materiaalin yksikön omaan kansioon, josta se on halukkaiden luettavissa. Lainsäädäntöön ja rikosnimikkeen tunnusmerkistöön liittyvää koulutusta on talousrikosyksikössä saatavissa harvakseltaan. Vuonna 2010 esimerkiksi tällainen koulutus-tapahtuma järjestettiin ensimmäisen kerran yksikössä.

Kymenlaakson poliisilaitoksella on komisariatason henkilö, jonka tehtävänä on toimia koordinaattorina valtakunnallisen koulutuksen suhteen. Toisaalta on työpaikkakoulutuksen osalta asiat vastuutettu pääsääntöisesti kullekin ryhmänjohtajalle tai tutkinnanjohtajalle tai komisariolle tai muulle esimiehelle tai kouluttajalle, esimerkiksi ampu-makouluttajat. Varsinainen käytännön koulutus ja sen toteuttaminen jää kuitenkin jokaisen yksikön vapaaseen harkintaan, kuinka se toteutetaan ja missä määrin koulutusta annetaan. Kymenlaakson poliisilaitoksella on myös kaksi koulutusyhdyshenkilöä ja koulutustoimisto. Käytännössä koulutustoimistossa työskentelevä henkilö pystyy hoitamaan koulutukseen liittyviä tehtäviä osa-aikaisesti, koska henkilöllä on muitakin henkilöstöhallinnollisia tehtäviä.

Varsinaiset koulutussuunnitelmat poliisilaitostasolla ovat valtakunnallisesti hyvin erilaiset. Kymenlaakson poliisilaitoksella ei ole omaa koulutussuunnitelmaa, toisaalta taas Helsingin poliisilaitoksella on oma 33 sivua käsittävä henkilöstön kehittämis- ja

koulutussuunnitelma, joka on laadittu käsittämään koko vuoden tarpeet. Kymenlaakson poliisilaitos on tehnyt vuoden 2011 osalta linjajohtajien kautta koulutustarveesityksen suoraan Poliisihallitukselle.

Poliisihallinnossa käynnissä olleiden PORA I- ja PORA II -hallintorakenteen uudistusjärjestelmien myötä perustettiin poliisiorganisaation tueksi uusi Poliisihallitus. Tämän yhteydessä myös vanhat läänitasoiset organisaatorakenteet jäivät historiaan. Poliisihallitus eli Poha on sen verran uusi organisaatio, että varsinaista ohjeistusta ei sieltä vielä tässä vaiheessa saa asiasta.

6 NÄKEMYKSIÄ TIEDONKULUSTA MUILTA TAHOILTA

Tutkimuksen tekijä on ollut yhteydessä eri hallinnonalojen ja ammattiliiton edustajiin sekä tiedustellut heidän mielipiteitään lainsäädännön tiedonkulun toimivuudesta eri hallinnonalojen välillä. Näistä tiedusteluista ja sähköpostitse käydystä kirjeenvaihdosta on tuloksia seuraavissa kappaleissa.

6.1 Etujärjestön näkemys

Suurinta osaa poliisiorganisaation poliiseista edustaa Suomessa SPJL eli Suomen Poliisijärjestöjen Liitto ry. SPJL kuuluu palkansaajajärjestö Pardia ry:hyn, joka on suurin valtion henkilöstöä edustava ammattijärjestö. Pardia on Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n suurimpia jäsenliittoja. Suomen Poliisijärjestöjen Liittoon kuuluu jäsenyhdistysten kautta poliisin, oikeushallinnon ja hätäkeskusten työntekijöitä yhteensä noin 12 500 henkilöä. (Pardia, Palkansaajajärjestö Pardian [www-sivut](#); SPJL, Suomen Poliisijärjestöjen liitto ry:n [www-sivut](#).)

SPJL:n edustaja on samaa mieltä siitä, että osa lakimuutoksista välittyy poliiseille vasta tiedostusvälineiden kautta. Poliisi on nykyisin eri sektorien osaaja. (Tiainen, 2010.)

*”Osa valvonnan puolen osaajia, osa rikostutkijoita, osa liikennevalvojia ja osa hoi-
taa erilaisia esikuntatehtäviä. Ennen maaseudulla oli mahdollista olla kaikkien asioi-
den osaaja, mutta nykyisin se on mahdotonta. Nykyisin kaikki poliisia koskeva muut-
tunut lainsäädäntö löytyy varmaan Seitistä, mutta se ei voi olla oikea keino pitää hen-*

kilöt ajan tasalla muuttuvassa lainsäädäntöviidakossa. Kaikilla työntekijöillä ei ole aikaa eikä mahdollisuutta tutustua Seitin saloihin.” (Tiainen 2010.)

SPJL:n edustaja toteaa liiton kannan olevan, että omalla ajalla ei tarvitse työntekijän kouluttautua. Toisaalta on selvää, että esimerkiksi uralla eteneminen vaatii oman panoksensa, koska työelämä on jatkuvaa kilpailua. Kuitenkin jokaisella työntekijällä on vastuu pitää ammattitaito ajan tasalla, josta osavastuun kantaa myös työnantaja.

”Osa uudesta lainsäädännöstä kuuluu jokaisen itse etsiä ja selvittää, osa kuuluu keskitettyyn koulutukseen esim. poliisiammattikorkeakoululla ja osa kuuluu työpaikkakoulutukseen. Selvää jakoa ei ole tehty. Tämä tarpeellisuuden määrittely kuuluu esimiehille ja kunkin poliisilaitoksen johdolle. Työntekijän tulee kuitenkin pysyä ammattitaitoisena ja siitä vastuu on työnantajalla. (Tiainen 2010.)

Ammattitaitoon tullessa selviä aukkoja ne tulee paikata tai etsiä uusia tehtäviä hallinnon sisältä. Kehityskeskustelut ovat oiva väline tähän ammattitaidon ylläpitoajatteluun. Siinä tilanteessa esimies ja alainen voivat tuoda esille omat toiveensa tulevaisuuden koulutuksesta ja osaamisen puutteista.

Oikeusasiamiehen ja -kanslerin antamista huomautuksista ei ammattiliitolla ollut tietoa, mutta liiton mukaan niitä varmasti on annettu ja annetaan myös tulevana vuosina. Kaikkea lain tulkintaa ei liiton mukaan voi hallita esim. kenttätilanteessa, vaan on tehtävä ratkaisu, joka tuntuu oikealta poliisin näkökulmasta. Oikeuden tehtävänä on arvioida poliisin toimintaa jälkikäteen tuomioistuimessa, mutta sen on otettava huomioon poliisin toiminta ja mahdollinen ratkaisupakko rangaistusta määriteltessään.

6.2 Poliisihallitus

Poliisihallituksen mukaan valmiudet tiedon vastaanottamiseen ovat olemassa. Tiedon välittämisen kanavana voitaisiin käyttää esim. Poliisihallituksen koulutuksen virka-postia. Tutkimuksen tekijä kävi lukuisia sähköpostikeskusteluja ministeriöiden viestintäosastojen kanssa, ja niissä nousi esiin ongelma erilaisten käytäntöjen yhdistämisestä. Eri ministeriöissä ja Valtioneuvoston kansliassa on erilaisia käytäntöjä, joten tarvittaisiin keskitetty sopimus, jolla velvoitettaisiin ministeriöt tiedottamaan lakimuu-

toksista Poliisihallitusta ja toimintavoista sekä käytännön menettelystä. Sopimuksessa olisi nimettävä ministeriöstä vastuuhenkilö, joka huolehtisi reaaliaikaisen tiedon kulusta Poliisihallituksen nimeämälle taholle. Näin saataisiin tiedon kulku kontrolloitua ja hallintaan. Tällaisen sopimuksen jäädessä toteutumatta ainoa vaihtoehto olisi nimeätä Poliisihallituksesta linkki- tai yhteyshenkilö, joka jatkuvasti etsisi tietoa ministeriöistä päin valmistelussa ja valmistumassa olevista lainsäädäntöhankkeista.

Tällä hetkellä Poliisihallituksessa (Poha) työskentelee yksi tiedottaja, jonka vastuualueeseen kuuluu vastaanottaa tiedotteita lainsäädäntöön liittyvistä asioista ja välittää ne eteenpäin mm. intranetin avulla. Sisäasiainministeriössä on luotu jakeluryhmä poliisi-asioiden suhteen. Sisäasiainministeriön ja Pohan välinen tiedonkulku on ilmeisen ongelmatonta henkilön saadessa sähköpostiin ne tiedotteet, jotka jollain lailla koskevat poliisia. Tämän em. tiedottajan mukaan ei ole ongelmaa tiedon jakamisessa tästä eteenpäin intranetin avulla. Kaikkien ministeriöiden kaikkia lakimuutoksia koskevia tiedotteita ei Pohassa asiaa nyt hoitavan henkilön mielestä ole mahdollisuuksia vastaanottaa:

”SM:n kohdalla asia on kunnossa. Sähköpostiin tulevat sieltä ne tiedotteet, jotka koskevat myös poliisia (siis myös lakimuutoksia koskevat). Muista ministeriöistä pitäisi tulla tietoa meille samaan tapaan. Heidän tiedotejakelussaan tulisi olla kriteerinä ”lakimuutoksia koskevat tiedotteet”, koska kaikkien ministeriöiden kaikkia tiedotteita ei ole syytä eikä mahdollisuutta vastaanottaa.”(Sundström 2010.)

Pohan edustajan mukaan työntekijän osaamista koskevat tarpeet selvitetään lähtökohteisesti tulos- ja kehityskeskusteluissa. Esimiehen rooli on tässä tärkeä, ja hänellä on oltava kokonais käsitys niistä osaamisen eri alueista, joita työntekijä tarvitsee suoriutukseen työtehtävistä. Edellä mainitussa tulos- ja kehityskeskustelussa selvitetään ne osa-alueet, joissa kukin työntekijä tarvitsee lisätietoa ja koulutusta. Työntekijän tarvittaessa jotain tiettyä osaamista työtehtävän hoitamista varten tapahtuu sen hankkiminen myös työajalla. Esimerkiksi lakimuutoksen vaikuttaessa työntekijän työhön, ja työntekijä kokee tarvitsevansa asiaan lisätietoa, voivat työntekijä ja esimies sopia koulutuksesta. Esimiehen havaitessa em. kaltaisen tilanteen syntymisen voi myös esimies esittää, että työntekijä hakeutuu täydennyskoulutukseen tai hankkii tarvittavan osaamisen.

Osaamisen vahvistamisen liittyessä muuhun kuin suoranaiseen työtehtävään, ja jos kyseessä on työntekijän oma halu kehittyä ammatillisesti ja suorittaa jokin tutkinto, sovelletaan tilanteeseen omaehtoisen opiskelun tukemisen ohjeita. Näitä on eri yksiköissä erilaisia Pohassa omansa, LP:llä, Supossa, Krp:ssä ja ilmeisesti kaikissa poliisiyksiköissä omanlaisensa. Kyseisiä ohjeita aletaan pian kartoittaa, ja kartoituksen jälkeen yhtenäistää. Omaehtoisen opiskelun tukemisen ohjeissa on muun muassa määriteltä, kuinka paljon työaikaa voi opiskeluun käyttää ja miten sitä seurataan. (Sundström 2010, Hiltunen 2011.)

6.3 Sosiaali- ja terveysministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan ongelma on siinä, että lainsäädäntöön liittyvää tietoa tulee paljon, eikä ministeriöllä ole resursseja kohdentaa lainsäädäntöviestintävastaavaa tähän tehtävään. Ensiapuna ministeriö tarjoaa tiedotepalveluiden tilaamista sähköpostitse ministeriön www-sivuilla olevasta tiedotteesta sähköpostiin kohdasta. Lisäksi ministeriön edustaja ehdottaa, että lainsäädäntövalmistelussa ja työryhmässä olisi mukana SM:n edustaja, jolloin tiedotus voitaisiin hoitaa tätä kautta. (Suvanto 2010.)

6.4 Ulkoasiainministeriö

Ulkoasiainministeriön mukaan lähtökohtana on se, että kukin ministeriö koordinoi alaisensa hallinnon. Ulkoasiainministeriön mukaan pitäisi selvittää nimenomaan tiedonkulkua sisäasiainministeriöstä poliisihallintoon päin. Tämän järjestelmän heikkoutena on turha byrokratia ja yhden ylimääräisen linkin luominen tiedonjakelukanavaan. Ministeriön mukaan tämänhetkinen tilanne on se, että lausuntopyynnöt lainsäädäntöhankkeista osoitetaan pääsääntöisesti ministeriöille, joiden tehtävänä on kuulla alaisensa hallinnon näkemykset ja sisällyttää ne omaan lausuntoonsa. Poliisihallintoa kuullaan suoraan yleensä vain niissä hankkeissa, joissa oma edustaja on valmistelutyöryhmässä (esim. operaatio Atalanta). Luotaessa järjestelmä, jossa nimenomaan Poliisihallituksen edustaja tekee aktiivitoimia ministeriöihin päin etsien tietoa, pitäisi valmistelutyöryhmän edustajan ja Poliisihallituksen linkkihenkilön olla yhteydessä viikoittain. Valmistelutyöryhmiin osallistuvan henkilön vaihtuessa pitäisi luoda järjestelmä, jossa linkkihenkilö olisi jatkuvasti ajan tasalla työryhmäedustusten suhteen. (Manninen 2010.)

6.5 Opetus- ja kulttuuriministeriö

Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan heillä ei ole resursseja ryhtyä keskitetysti lähettämään tai suodattamaan tietoa säädösmuutoksista eri tahoille. Toisaalta Opetus- ja kulttuuriministeriön toimialan säädöshankkeet eivät useinkaan sivua poliisitoimintaa, ehkä nuorisosektoria ja koulujen turvallisuusasioita lukuun ottamatta. Ammatillista koulutusta ja ammattikorkeakouluja koskevan lainsäädännön muutoksissa on liityntöjä Pelastusopiston ja Poliisiammattikorkeakoulun säännöksiin ja yhteydenpitokanavat ovat jo ministeriön mukaan olemassa. Ministeriön edustaja tarjoaa sähköistä kanavaa vireillä olevista opetus- ja kulttuuriministeriön lakihankkeista, jossa hankkeet on koottu kokonaisuudeksi. Yleisesti ministeriöiden säädöshankkeista ja säädösmuutoksista saa tietoa esim. Edilex- uutispostin kautta esimerkiksi käynnistyvistä hankkeista, valmistuneista esityksistä, kunkin kuun alussa voimaan tulevista uusista säädöksistä ja säädösmuutokset. Ministeriön edustajan mukaan kussakin säädöshankkeessa huolehditaan tarvittavasta viestinnästä, yhteydenpidosta eri sidosryhmiin sekä toimeenpanon ohjauksesta. (Koch 2010.)

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

7.1 Menetelmälliset lähtökohdat

Tässä tutkimuksessa käytetään sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta rinnakkain. Ensimmäisessä vaiheessa tehdään kysely sähköisesti koko Kymenlaakson poliisilaitoksen henkilöstölle. Kysely tehdään poliisin omalle ohjelmajohdolle. Sähköpostikyselynä toteutettu kysely toimii tausta-aineistona. Toinen tutkimusmenetelmä on focus group -ryhmäkeskustelu, joka on laadullinen yksilöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen ja syvempään omien ajatusten julkituontiin perustuva.

Metsämuurosen (2008, 60) mielestä on järkevää valita toinen tutkimusotteista pääasialliseksi, koska tutkimusotteet eroavat toisistaan. Koska tässä tutkimuksessa on lähtökohdaksi tehdä laadullista tutkimusta, liitetään siihen kvantitatiivinen mittaus, joka toimii tausta-aineistona. Hirsjärvi, Remes & Sajavaaran (2009, 136–137) mukaan kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimustapoja on vaikea tarkkarajaisesti erottaa toisistaan, vaan enemmänkin niiden voidaan sanoa olevan toistensa täydentäviä lähestymistapoja.

Menetelmiä voidaankin käyttää rinnakkain sekä esimerkiksi niin, että kvantitatiivinen aihe edeltää kvalitatiivista vaihetta.

Kyselytutkimus on enimmäkseen määrällistä tutkimusta ja siinä sovelletaan tilastollisia menetelmiä. Sitä pidetään tärkeänä tapana kerätä ja tarkastella tietoa muun muassa yhteiskunnan erilaisista ilmiöistä, ihmisten toiminnasta samoin kuin mielipiteistä, asenteista ja arvoista. Tällaiset tutkimuksen kohteet ovat sekä moniulotteisia että monimutkaisia. Kyselytutkimuksessa käytetään apuna kyselylomaketta, jonka välityksellä tutkija esittää vastaajalle kysymyksiä tai väitteitä.

Kyselylomake on mittausväline, jonka sovellusalue ulottuu yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisestä tutkimuksesta mielipidetiedusteluihin yhtä hyvin kuin katukyselyihin ja soveltuvuustesteihin. Kyselytutkimuksessa mittarilla tarkoitetaan kysymysten ja väitteiden yhdistelmää, jolla pyritään mittaamaan erilaisia ilmiöitä kuten asenteita tai arvoja. Kyselyaineistot koostuvat pääosin mitatuista luvuista ja numeroista, sillä vaikka kysymykset esitetään sanallisesti, niin vastaukset ilmaistaan numeerisesti. Sanallisesti annetaan täydentäviä tietoja tai vastauksia kysymyksiin, joiden esittäminen numeroina olisi epäkäytännöllistä. (Heikkilä 2004, 16–17.) Kyselytutkimuksen etuina pidetään sitä, että niiden avulla voidaan kerätä laaja aineisto. Menetelmänä kyselytutkimus on tehokas, sillä se säästää tutkijalta aikaa ja vaivaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 193–195.) Kyselylomake täytyy suunnitella huolellisesti. Kun vastaaja on täyttänyt lomakkeen, on myöhäistä enää tehdä muutoksia. Ratkaisevaa on, kysytäänkö sekä sisällöllisesti oikeita kysymyksiä että tilastollisesti mielekkäällä tavalla. (Vehkalahti 2008, 20.)

Taustatietona toimiva kyselytutkimus on ryhmäkeskusteluna toimivan tutkimusmenetelmän vastakohta. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä on tarkoitus löytää yhdenmukaisuuksia tutkittavasta joukosta. Tällaisten yhdenmukaisuuksien perusteella voidaan esim. verrata ryhmiä toisiinsa ja tehdä päätelmiä tulosten perusteella. Tätä päätelmien tekoa kutsutaan induktioksi. Induktion ongelmana on se, että sitä ei voida käyttää sellaisenaan, vaan se on testattava jollain tieteellisellä tavalla, ennen kuin se voidaan hyväksyä käytettäväksi tutkimustuloksena. Testauksen teemana on se, että teoriasta ja päätelmistä voidaan johtaa hypoteeseja, jotka sitten testataan empiirisiä havaintoja vastaan. Tätä kutsutaan deduktioksi. (Kyselylomakkeen laatiminen, kvantitatiivisten

tutkimusmenetelmien oppimisympäristö, Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston, FSD:n www-sivut.)

Toisena tutkimusmenetelmänä on focus group -ryhmäkeskustelu. Kyseisellä menetelmällä toteutetussa tutkimuksessa lähtökohtana on tarkastella ja ymmärtää asioita niistä itsestään käsin. Hermeneuttinen tulkinta on tällöin avainasemassa ja tarkoittaa tässä yhteydessä lähinnä sitä, että otetaan huomioon erilaisten asioiden ja niihin liittyvien sanojen merkitys, joiden pohjalta muodostetaan kokonaiskuva tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä. (Sajama 2004, 83–84.)

Focus group -ryhmäkeskustelulla saadaan tietoa ihmisten mielipiteistä tai tuntemuksista tietyistä asiasta. Keskustelu on oiva tapa tiedonsaantiin, jos halutaan keskusteluun osallistuvilta ideoita johonkin tutkittavaan asiaan. Ryhmäkeskustelu voi tuoda esille sellaisen ihmisryhmien mielipiteet, jotka syystä tai toisesta eivät halua osallistua henkilökohtaiseen haastattelutilanteeseen. Focus group -menetelmällä tutkija hankkii arvokkaita oivalluksia, ja se voi johdattaa tutkijan yhä syvempiin laadullisiin tutkimuksiin. Ryhmäkeskustelu saattaa olla ainoa keino tuomaan tutkija tutkittavien maailmaan. Sillä ei saada yleistettävää tietoa, vaan nimenomaan syvällistä tietoa tutkittavasta asiasta kyseisten keskustelijoiden tuottamana. Ryhmäkeskustelussa saatua tietoa voidaan verrata aikaisemmista tutkimuksista saatuihin tietoihin tai asiaan liittyvään teoriaan, jos sellaisia löytyy. (Eskola & Suoranta 2008, 95; Krueger & Casey 2008, 2; Valtonen 2009, 226–228.)

Onnistunut tiedonkeruu vaatii huolellisen etukäteissuunnittelun. Ryhmään osallistuvien määrä riippuu siitä, millaista tietoa tutkimuksessa on tarkoitus kerätä. Suurta ryhmää ei tule valita, koska tällöin keskustelun tallentaminen vaikeutuu esimerkiksi keskustelijoiden toistensa päälle puhumisen vuoksi. (Eskola & Suoranta 2008, 96–97.) Ryhmäkokoontumiset vaikuttavat myös keskustelun luonteeseen ja sen lähtötilanteeseen. Ryhmän kokoamisen ja sen määrittelyn kautta luodaan halutut ehdot ryhmän vuorovaikutukselle. Ryhmäkeskustelu vaatii toimiakseen yhteisen tehtävän samoin kuin yhteisen tavoitteen. Tutkimukseen osallistuvan ryhmän kokoontuminen on ainutkertainen tapahtuma ja ryhmän tapaamisaika on tunnin – kahden pituinen. (Valtonen 2009, 229–230.)

Ryhmäkeskustelun etuna on, että sillä saadaan nopeasti tietoa useammilta henkilöiltä yhtäikaa. Ennen tutkimuksen tekoa laaditaan etukäteen aiheet tai teema-alueet, jotka toimivat keskustelun aloittamiseksi sekä muotoillaan mahdolliset lisäkysymykset keskustelusuunnitelmaksi ja tarvittaessa keskustelun vauhdittajaksi. Tähän tarvitaan tietoa ja kohderyhmästä sekä tutkittavasta aiheesta. Esitettävien teemojen ja aihealueiden on keskityttävä tutkittavaan aiheeseen, mutta niiden on oltava tarpeeksi laajoja herättääkseen keskustelua ryhmässä. Kysymysmuodot, ymmärrettävyys ja vieraat termit on otettava huomioon laadittaessa kysymyksiä. Suunnitelma on vain luonnos, jota ei tarvitse noudattaa orjallisesti. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 36–41.)

Ryhmäkeskustelu- ja haastattelu ovat siinä suhteessa erilaisia, että haastattelutilanne on vuorovaikutuksen kautta yksisuuntaista. Ryhmäkeskustelu taas on ohjattua ryhmässä keskustelua, jossa vuorovaikutteisuus toimii kumpaankin suuntaan. Ryhmäkeskustelua on yleensä käytetty markkinatutkimuksen puolella, jossa sillä on saatu nimenomaan laadullista tutkimustietoa. Kyseessä on ennalta sovittu ja ajoitettu tilaisuus, jossa joukko ihmisiä on kutsuttu keskustelemaan yhdessä tietyistä aiheista. Keskustelu on vapaamuotoinen ja tarvittaessa tutkimuksen tekijä ohjaa keskustelua (focusoi) antaen keskustelijoille teemoja keskustelun aiheeksi. Ryhmän kokoonpano on riippuvainen keskustelun kohteena olevasta aiheesta, tutkimuspaikasta ja osallistujien taustasta. (Krueger & Casey 2008, 4; Valtonen 2009, 223–224.)

Ryhmän vetäjä valitsee ryhmän osallistujat siten, että heillä on yhteinen nimittäjä. Tässä tapauksessa päädyttiin pitämään kriteereinä työnjohtotehtävissä toimimista. Tällöin saadaan hyvin näkyviin työntekijöiden mielipiteet, koska työnjohdollisissa tehtävissä toimiva toimii läheisessä yhteistyössä työntekijän kanssa ja poliisiorganisaatiossa samaa työtä tehden. Aiempien tutkimusten mukaan ryhmäkeskustelu tuo esiin juuri sellaisten ihmisten mielipiteitä, jotka henkilökohtaisessa haastattelutilanteessa vaikenisivat. Ryhmäkeskustelu saa aikaan tilanteen, jossa yhtenäisyys ryhmän sisällä vahvistuu kokemusten jakamisen kautta. Ryhmän jäsenten ja vetäjän välille sekä ryhmän keskinäisten suhteiden kautta syntyy vuorovaikutustilanne, josta saadaan tutkimusta varten laadullista aineistoa ja uusia näkökulmia tutkimuksen suhteen. (Morgan 1988, 12.) Ryhmäkeskustelu voi olla joskus ainoa keino saada tietoa tutkimusryhmän mielipiteistä (Eskola & Suoranta 2008, 95). Ryhmän kokoonpanoa harkitessa on muis-

tettava, että liian suuri ryhmä voi alkaa toimia itseään vastaan. Tällöin ryhmän jäsenet voivat puhua toistensa päälle ja keskustelun viriämisen sijaan se saattaa tyrehtyä. (Eskola & Suoranta 2008, 95.) Ryhmän kokoonpano on yleensä vain tätä yhtä kertaa suunniteltu ja keskustelun pituus noin yhdestä kahteen tuntia. Ongelmallista voi olla ryhmään osallistuvien aikataulujen yhteensovittaminen. (Valtonen 2009, 229–230.)

Ryhmäkeskuselu alkaa vetäjän ja osallistujien esittelyllä. Tämän jälkeen vetäjä esittelee lyhyesti tutkimuksen tavoitteen, nykytilanteen käsiteltävään aiheeseen ja pelisäännöt keskustelulle. Ennen keskustelun alkua käydään läpi, millä perusteella ryhmä on koottu. Osallistujat saattavat kokea epävarmuutta tilanteen suhteen sekä itse osallistumisen kannalta. Samoin he voivat olla epä tietoisia tutkimuksen tavoitteista. Sen takia on tärkeää, että vetäjän aloituspuheenvuoro poistaisi jännitystä ja epä tietoisuutta. (Valtonen 2009, 230–234.)

Keskustelua varten vetäjä voi tehdä etukäteen keskustelurungon, jota seuraamalla kaikki aihealueet tulevat läpikäydyksi. Vetäjä myös huolehtii siitä, että kaikki keskustelijat saadaan mukaan keskusteluun. Tavoitteena on kuitenkin aikaan saada vapaamuotoista keskustelua aiheesta, joten tiukka ohjaus tai työjärjestys ei tässä yhteydessä ole välttämätön. (Eskola & Suoranta 2008, 96–97.) Keskustelussa jäsenten pitäisi nimenomaan saada vapaasti ilmaista itseään, toiveitaan ja mielipiteitään (Hirsjärvi & Hurme 1995, 24–27). Ryhmän vetäjä voi jäädä sivummalle silloin, kun se keskustelun edistämiseksi on tarkoituksenmukaista. Keskustelijat saattavat innostua ja ryhtyä myös oma-aloitteisesti keskustelemaan aiheesta. Juuri silloin saadaan sellaista tutkimustietoa, jota muilla tutkimusmenetelmillä ei saada. Laadullisen tutkimuksen yksi pääkohta onkin asian ymmärtäminen kohderyhmän jäsenen näkökulmasta. (Alasuutari 1999, 151–152.)

Ryhmässä keskustelemisessä on muitakin etuja. Ryhmä antaa sosiaalista tukea ilmaisista mielipiteitään ja lisäksi siinä saadaan tietoa usealta henkilöltä samanaikaisesti ryhmän yhteishengen ollessa suotuisa. Toisaalta ryhmäkeskustelussa on myös haittoja, jos ryhmän jäsenet vierastavat jollain tavalla toisiaan. Tällöin ei uskalleta välttämättä ottaa puheenvuoroa ja toisaalta ei uskalleta kertoa omia mielipiteitä, jos ryhmässä on painetta toisenlaisiin mielipiteisiin. Vetäjän rooli on tärkeä tilannetta eteenpäin viettäessä ja hiljaisempien jäsenten tukemisessa. Keskustelun tallentamisessa voi myös tulla

ongelmia, jos syntyy yhtäaikaista puhumista. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 61–63; Eskola & Suoranta 2008, 94–98.)

7.2 Toteutus

Kymenlaakson poliisilaitokselle henkilöstölle lähetettiin tutkimustyön taustaineistoon liittyvän kyselyn linkki sähköpostitse joulukuussa 2010. Kyselyn sisältö kysymyksineen on liitteenä 1. Ennen kyselyn julkaisemista saatiin kyselyn muokkamiseksi sähköiselle alustalle apua Kymenlaakson poliisilaitoksen henkilöstöhallinnosta. Vastausaikaa annettiin noin kuukausi, ja kysely sulkeutui vuoden vaihteen jälkeen.

Kaikille focus group -ryhmäkeskusteluun suostuneille lähetettiin sähköposti, jossa ehdotettiin päiväksi 2.2.2011 ja paikaksi Kouvolan poliisiasemaa. Kyseinen päivä sopi kaikille. Tilaisuuteen varattiin Kouvolan poliisiasemalta Kymi-kabinetti, ja Kymenlaakson poliisilaitos tarjosi osallistujille kahvit ja sämpylät keskustelun lopuksi. Ryhmäkeskustelu sopi kyseisen asian tutkimusmenetelmäksi, koska tutkimus koskee Kymenlaakson poliisilaitosten henkilökunnan kokemuksia tutkimuksen ongelmiin liittyvistä asioista. Saadulla tiedolla voidaan kehittää kyseisten poliisiasemien toimintaa ja koulutusta.

Kouvolan ryhmäkeskustelussa keskustelijoita oli yhteensä viisi, joista kaksi oli naisia. Valintaan vaikuttivat ennen kaikkea tutkimuskysymykset ja se, mitä tutkimuksella haluttiin selvittää. Tämän lisäksi otettiin huomioon se, että erilaiset ryhmäkoonpanot vaikuttavat omalta osaltaan vuorovaikutuksen luonteeseen. Lähtökohta keskustelussa on erilainen, jos kyseessä ovat joko toisilleen tutut tai vieraat henkilöt. Keskustelijoita valitessa pyrittiin siihen, että kaikilla keskustelijoilla olisi jokin yhdistävä tekijä ja tässä tutkimuksessa se oli työnjohdollisissa tehtävissä toimiminen. Keskusteluun valituista henkilöistä kolme osallistuu käytännön poliisityön tekemiseen. Kahdella muulla oli pitkä kokemus poliisitointa läheisesti sivuavista tehtävistä poliisihallinnon sisältä. Valintaa tehdessä huomioitiin, että näin tulisi esiin myös miehistön näkökulma, mutta toisaalta henkilöillä olisi myös käsitystä resurssien luomisesta ja käytännön toteutusmahdollisuuksista tiedonkulun kehittämisen suhteen. Lisäksi oli tärkeää, että keskustelijat edustaisivat mahdollisimman tasapuolisesti eri henkilöstöryhmiä, eri sukupuolia ja virkaikää sekä poliisilaitoksen henkilöstöryhmiä. Yksi keskustelijoista edusti lupa-

hallintoa ja yksi järjestyspoliisia. Tutkinnasta oli kaksi henkilöä, joista toisella oli kokemusta sekä pitkä- että lyhytkestoisesta tutkinnasta ja kentältä. Toisella tutkinnan taustan omaavista oli pitkä kokemus talousrikostutkinnasta ja ”tavallisesta” pitkäkestoisesta tutkinnasta. Lisäksi ryhmää kootessa otettiin huomioon, että keskustelijat edustaisivat eripituisia virkauria poliisihallinnossa. Yksi keskustelijoista oli jäämässä eläkkeelle lähivuosina ja kahdella yli kahdenkymmenen vuoden ura takana. Yksi keskustelijoista oli valittu talon ulkopuolelta luomaan perspektiiviä ja edusti Poliisihallitusta toimien siellä nimenomaan henkilöstön kehittämisen parissa.

Keskustelupaikaksi valittiin rauhallinen paikka, jossa keskustelijat saivat luotua katsekontaktit toisiinsa. Istuimet oli sijoitettuna niin, että kamera tavoitti kaikki keskustelijat myös puheen osalta. Keskustelu taltioitiin videokameralla Canon XM2, joka oli sijoitettuna siten, että jokainen ryhmään osallistuja näkyi kuvassa. Jokaisen osallistujan ääni kuului niin hyvin, ettei erillistä mikrofonia tarvinnut ottaa käyttöön. Kameran käyttöä valvomaan oli pyydetty henkilökuntaan kuuluva henkilö. Ennen kuvauksen alkua osallistujilta kysyttiin lupa videointiin ja ulkopuolisen henkilön läsnäoloon. Tutkimukseen osallistujat eivät häiriintyneet videokameran läsnäolosta. Videoitu keskustelu kirjoitettiin puhtaaksi eli litteroitiin omiksi tiedostoiksi.

7.3 Aineiston käsittely

7.3.1 Kyselytutkimuksen aineisto

Kyselyn sulkeutumisen jälkeen vastaukset lähetettiin Excel-taulukkona Kymenlaakson ammattikorkeakoululle, jossa kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien vastuuopettaja käsitteli aineiston SPSS-ohjelmalla. Tämän jälkeen tutkimuksen tekijä muokkasi aineistoa edelleen tutkimukseen sopivaksi. Tulokset kyselystä esitetään luvussa kahdeksan. Kyselytutkimuksen tulokset purettiin taulukoiksi, joista tutkimukseen otettiin mukaan 11 taulukkoa (kysymykset 1–11). Kysymyksiä oli yhteensä 14, jotka ovat liitteessä 1. Kysymykset nro 12–14 ja niiden tulokset käsitellään loogisessa järjestyksessä muiden kysymysten ja niitä kuvaavien diagrammien jälkeen.

Taulukot esitetään pylväsdiagrammeina. Jokaisen pylvään päässä on ensin vastaajien lukumäärä ja sen alla prosentuaalinen osuus kokonaisvastausmäärästä. Lisäksi tulokista tehtiin yksi ristiinajo, joka lisättiin tutkimuksen liitteeksi numero 2.

7.3.2 Focus group -aineisto

Ryhmissä käytyjen keskustelujen analyysit perustuvat käytyjen keskustelujen taltiointeihin ja niiden hyvin tehtyyn litterointiin (Eskola & Suoranta 2008, 189). Litteroitu teksti toimii muistiapuna helpottaen tärkeiden yksityiskohtien havaitsemista. Puhtaaksikirjoittamisen yhteydessä voidaan kirjata myös tutkimukseen osallistuneiden ilmeitä ja eleitä, jos niillä katsotaan olevan merkitystä tutkimukselle. (Tiittula & Ruusuvuori 2009, 16.) Focus group -ryhmäkeskustelu tuottaa kvalitatiivista aineistoa, jonka tarkoituksena ei ole antaa tilastollisesti edustavia tuloksia, vaan syvällisempää tietoa kohderyhmän ajatuksista. Analysointivaiheessa tutkijan tulee ottaa huomioon ryhmädynamiikka sekä korostettava ryhmänäkökulmaa. (Valtonen 2009, 239–241.)

Videomateriaali litteroitiin ja puhtaaksi kirjoitettuja tiedostoja kertyi yhteensä 24 sivua A4-arkkia. Puhtaaksikirjoitus sujui hyvin, koska keskustelijat käyttivät sopivaa äänenvoimakkuutta ja mikrofonin äänisäädöt olivat onnistuneet. Tämän keskustelun tuloksia analysoinnissa käytettiin sisällön analyysia, joka on laadullisen analyysin perusmenetelmä. Siinä tutkimusaineistosta pyritään hahmottamaan keskeisiä aihepiirejä eli teemoja. Teemoittelu analyysimenetelmänä etenee teemojen muodostamisesta ja ryhmittelystä niiden yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. (Eskola & Suoranta 2008, 174–180.) Kuvassa 9 kuvataan koulutuksen ja tiedonkulun aineiston analyysin eteneminen.

1. Aineiston lukeminen
2. Merkityksellisten yläluokkien nostaminen aineistosta
3. Aineiston pelkistäminen; ajatuskokonaisuuksien nimeäminen ja aineistoon merkitseminen
4. Aineiston ryhmittely; samaa tarkoittavien pelkistettyjen ilmaisujen siirto tietyn alaluokan alle
5. Alaluokan nimeäminen kuvaavalla nimellä
6. Aineiston abstrahointi; samansisältöisten alaluokkien yhdistäminen saman yläluokan alle

Kuva 9. Koulutuksen ja tiedonkulun aineiston analyysin eteneminen (Eskola & Suoranta 2008)

Focus group -ryhmäkeskustelun tulosten analysoinnissa nousivat esille samat asiat, jotka olivat nousseet esille jo kvantitatiivista osuutta tehtäessä. Esille nousi merkittäväksi kolme yläluokkaa. Tämän jälkeen aineistosta etsittiin tutkimuskysymyksiin liittyviä ajatuskokonaisuuksia, jotka nimettiin ilmaisuun sopivalla nimellä. Tietokonetta käytettiin analysoinnissa apuna siten, että sekä ylä- ja alaluokat siirrettiin omiksi tiedostoiksi, ja samaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaisut samaan alaluokkaan. Ryhmäkeskustelun tulososiossa erotettiin tekstissä ylä- ja alaluokat sekä pelkistetyt ilmaisut toisistaan erilaisin merkein. Yläluokat esimerkiksi 8.2.1 Koulutusjärjestelyt ja kaikki alaluokkaa kuvaavat käsitteet lihavoitiin ja alleviivattiin, esimerkiksi **koulutusorganisaatio**. Pelkistetyt ilmaisut lihavoitiin ja kursivoitiin, esimerkiksi ***poliisiorganisaation sisäinen koulutus***.

Raportissa kuvataan tutkittavaa ilmiötä myös aineistositaattien avulla. Irrotetut sitaatit järjestetään teemoittain eräänlaiseksi sitaattikokoelmaksi. Tekstikatkelmia käytetään perustelevaan tutkijan tulkintaa, esimerkkinä aineistosta sekä elävöittämään tutkimus-

raportin tekstiä tai pelkistettyinä, tiivistettyinä kertomuksina aineistosta. (Eskola & Suoranta 2008, 174–180.)

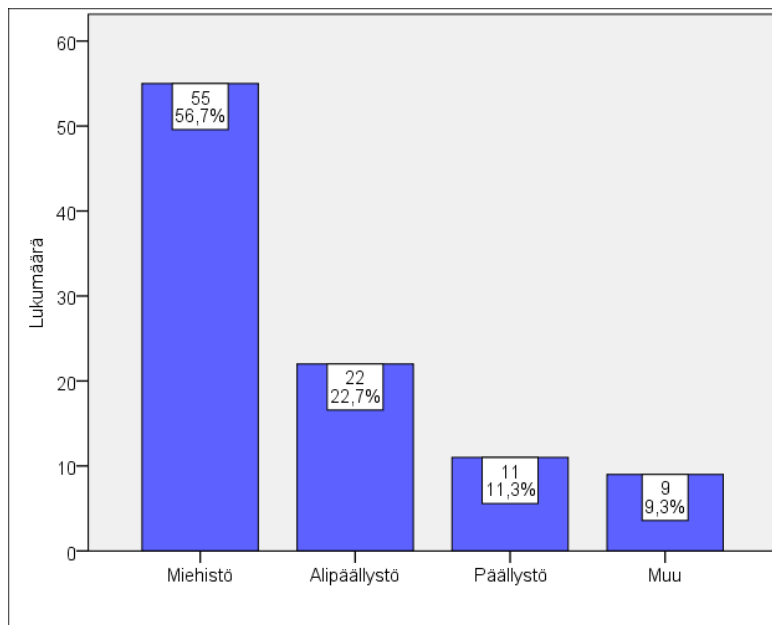
Puhtaaksi kirjoitetusta tekstistä kävi ilmi, että keskustelussa oli jonkin verran sellaista tietoa, joka ei ole keskeistä tämän tutkimuksen kannalta. Osa keskustelun aiheista ja teemoista rajattiin tämän tutkimuksen ulkopuolelle, koska ne eivät vastanneet tutkimustehtäviin. Jatkoanalyysi tehtiin vain mukaan otettavista teema-alueista.

Ryhmäkeskustelijat numeroitiin anonyymiseikkojen vuoksi ja helpottamaan litterointia. Näytteissä käytetään merkintää V= vastaaja ja tunnusta 1–5 merkitsemään keskustelijaa. Näin ei voida identifioida vastaajaa ja kohdentaa keskustelusta nousseita tuloksia. Tulososiossa sisällytettiin suoria lainauksia keskusteluista.

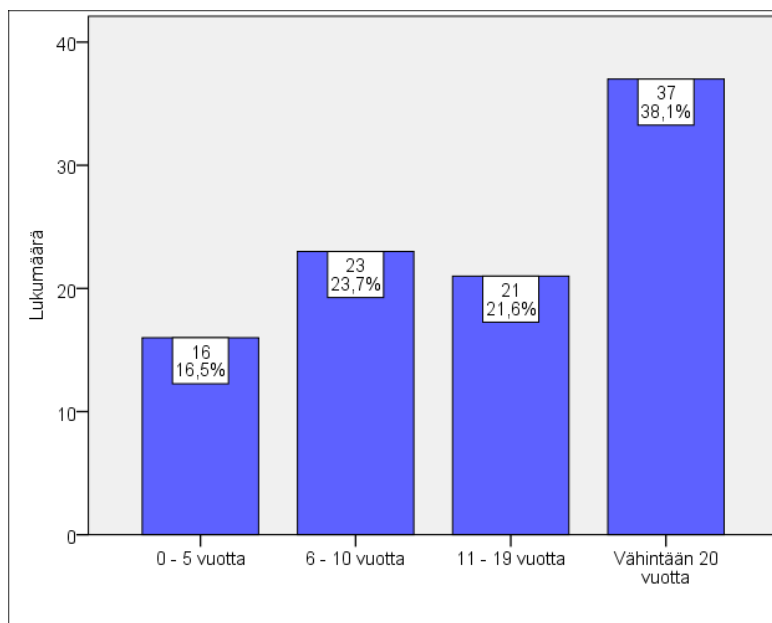
8 TULOKSET

8.1 Kyselytutkimuksen tulokset

Poliisilaitoksen Intranetissä Seitissä julkaistiin kyselytutkimus, johon normaalin julkaisun lisäksi lähetettiin kaikille Kymenlaakson poliisilaitoksen henkilökunnalle linkki sähköpostiin. Määräaikaista ja vakituista (pl. harjoittelijat) oli vastaushetkellä (joulukuu 2010) kirjoilla yhteensä 294 henkilöä. Hallinto- ja esikuntapalveluissa sekä lupapalveluissa oli yhteensä 46 henkilöä (kyselyn vastaajaryhmä ”muu”). Valvonta- ja hälytyspalveluissa oli vastaushetkellä 113 henkilöä (vastaajaryhmä ”kenttä”). Rikostorjunnassa vastaushetkellä oli 135 henkilöä (vastaajaryhmä ”tutkinta”). Kuvasta numero 10 selviävät vastaajien määrät henkilöstöryhmittäin. Miehistöön vastaajista kuului vajaa 57 %, alipäällystöön vajaa 23 %, päällystöön noin 11 % ja muihin henkilöstöryhmiin vajaa 10 %. Kokonaisvastausprosentti oli noin 33 %.

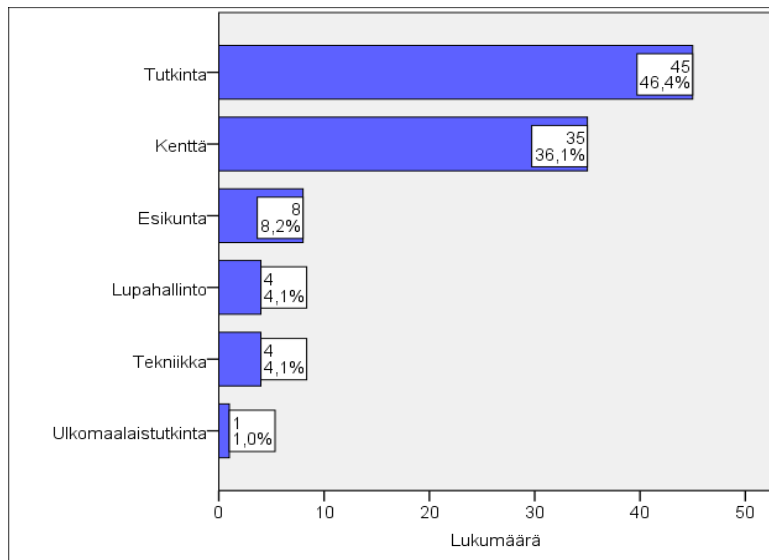


Kuva 10. Vastajat henkilöstöryhmittäin (n=97)



Kuva 11. Vastajien työskentelyaika poliisiorganisaatiossa (n=97)

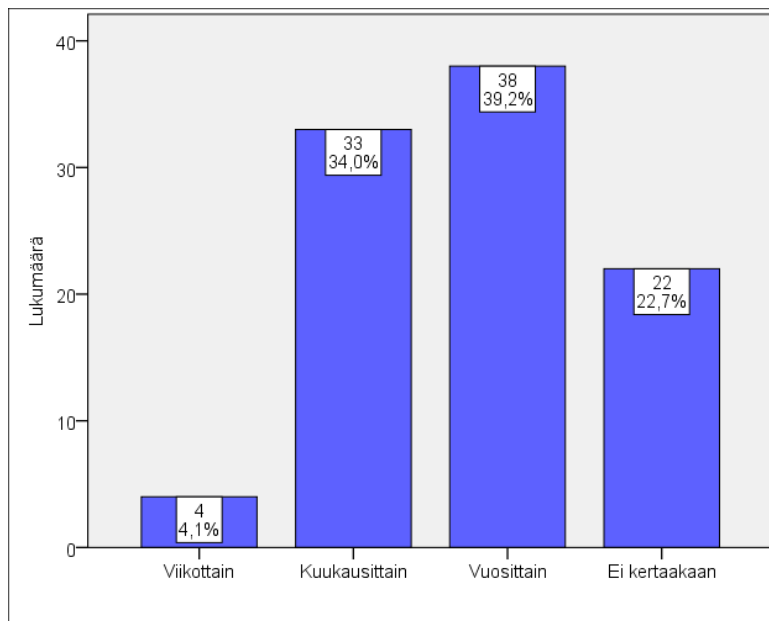
Kyselyyn vastanneista 59,7 % oli työskennellyt poliisiorganisaatiossa yli 11 vuotta ja vähintään kuusi vuotta työskennelleitä vastaajia oli 83,4 % (kuva 11).



Kuva 12. Vastajien jakauma osastoittain (n=97)

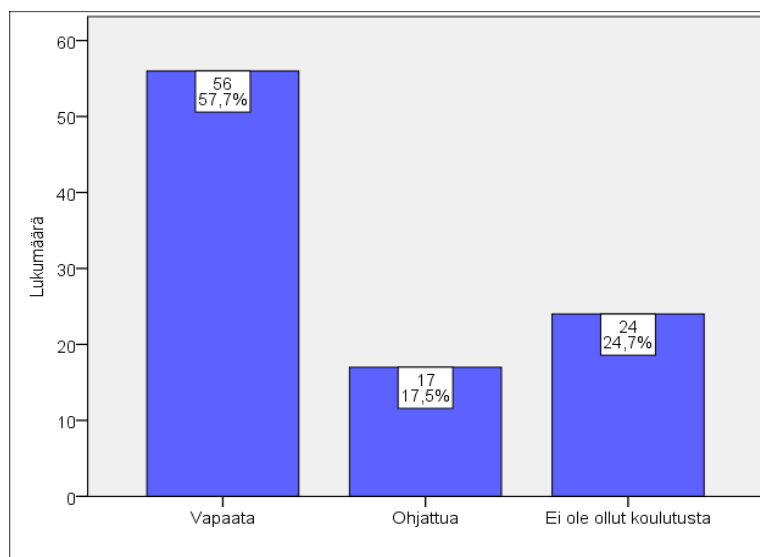
Vastauksia tarkastellessa on myös otettava huomioon, että suurin osa vastauksista tuli käytännön poliisityötä tekeville työntekijöiltä eli kenttä- ja rikospoliisilinjaan kuuluvilta henkilöiltä (kuva 12).

Kysymyksessä numero 4 kysyttiin, kuinka usein työntekijät ovat yksikön tai ryhmän sisällä käyneet lainsäädännön muutoksia läpi viimeisen vuoden aikana (kuva 13). Tässä suhteessa ei eroa ollut sillä, oliko kysymyksessä tutkinnassa vai kentällä työskentelevä henkilö. On huomattavaa, että yli 20 % vastaajista ei ollut käynyt läpi lakimuutoksia ryhmän tai yksikön sisällä kertaakaan viimeisen vuoden aikana.



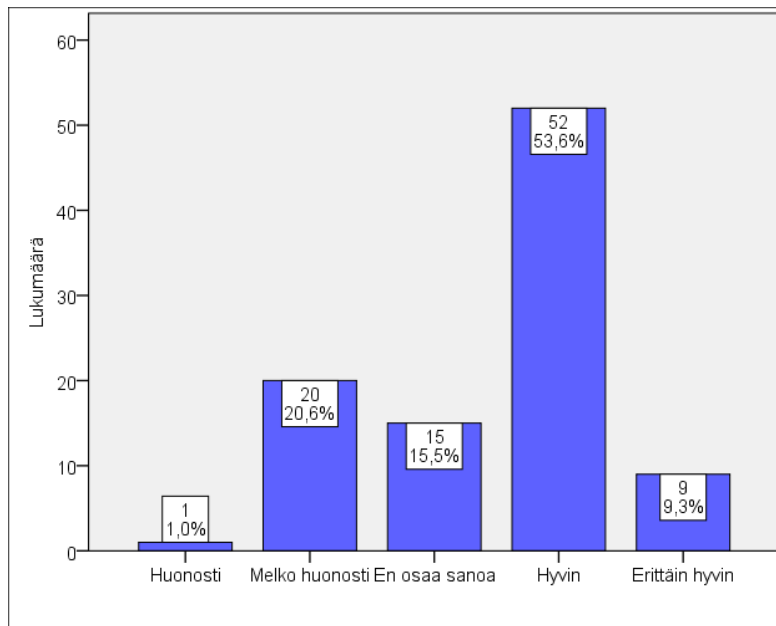
Kuva 13. Lakimuutosten käsittely oman ryhmän tai yksikön sisällä (n=97)

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, missä muodossa koulutus on tapahtunut (vapaata vai ohjattua vai ei koulutusta lainkaan). Yli puolet vastaajista oli osallistunut vapaa-ajan normaalin työvuoron puitteissa tapahtuneeseen koulutukseen. (kuva 14).

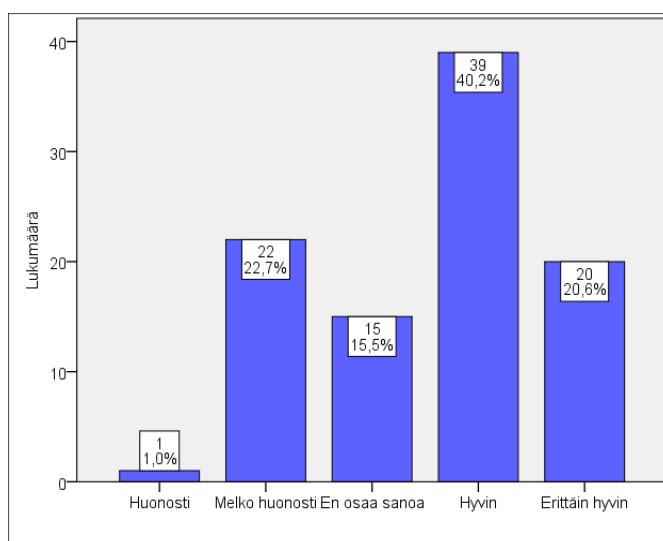


Kuva 14. Missä muodossa vastaaja on saanut koulutusta lainsäädännön muutoksista (n=97)

Vastanneista työntekijöistä noin 23 % katsoi olevansa huonosti tai melko huonosti perillä lainsäädännön muutoksista, jotka koskettivat omaa alaa (kuva 15). Yli 60 % vastaajista koki olevansa hyvin tai erittäin hyvin perillä omaan alaansa liittyvistä lainsäädännön muutoksista.

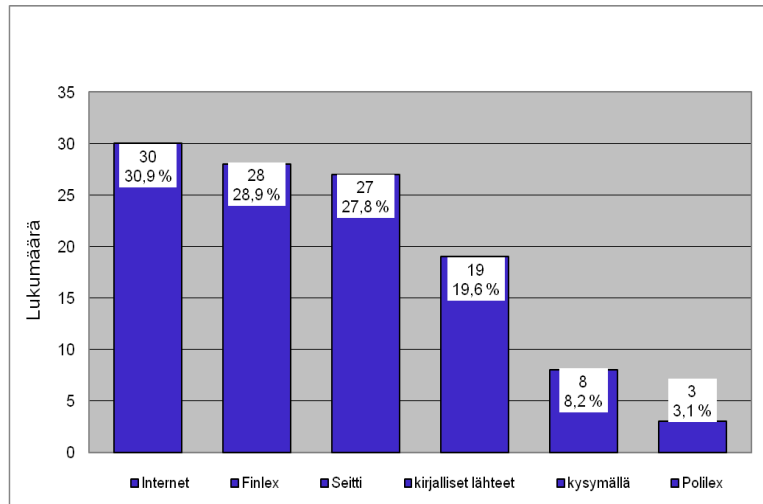


Kuva 15. Kuinka vastaaja on kokenut olevansa perillä omiin työtehtäviinsä vaikuttavista lakimuutoksista (n=97)



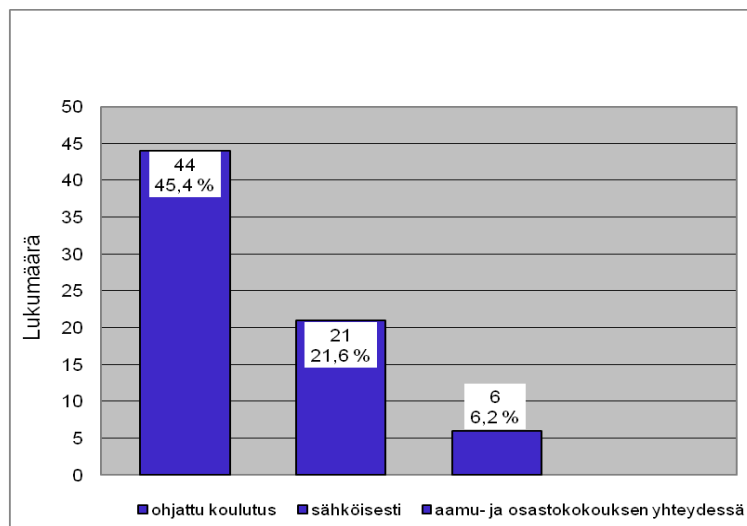
Kuva 16. Vastaajien kokemus kyvystään etsiä itsenäisesti tietolähteitä muutoksista (n=97)

Noin 60 % vastaajista katsoi, että osaa hyvin tai erittäin hyvin etsiä itsenäisesti lakimuutoksiin liittyvistä muutoksista tietoa. Vajaa 30 % ei osannut käyttää hyvin tiedonhakukanavia tässä yhteydessä (kuva 16).



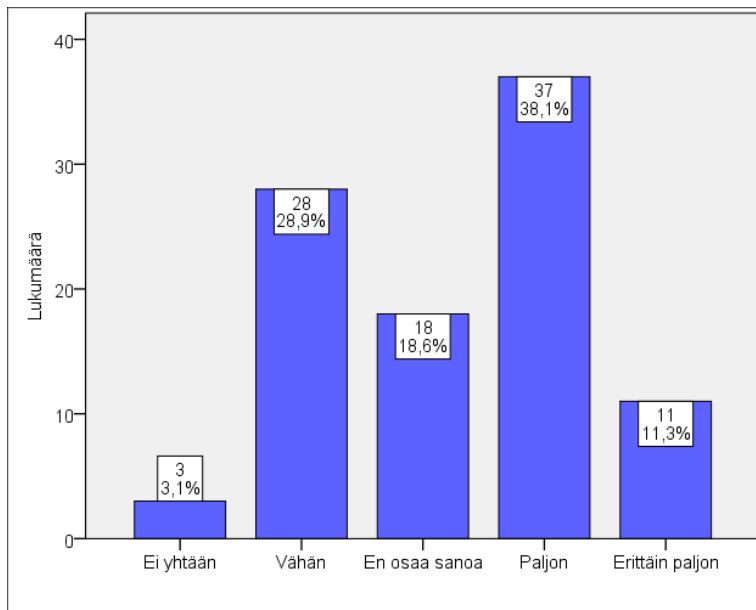
Kuva 17. Vastaajien tiedonhakukanavat (n=97)

Vastaajien tämän hetkiset tiedonhakukanavat olivat suurimmaksi osaksi Seitistä tai muualta Internetistä 85 henkilöä, eli lähes 90 % käytti näitä lähteitä hyväkseen (kuva 17).



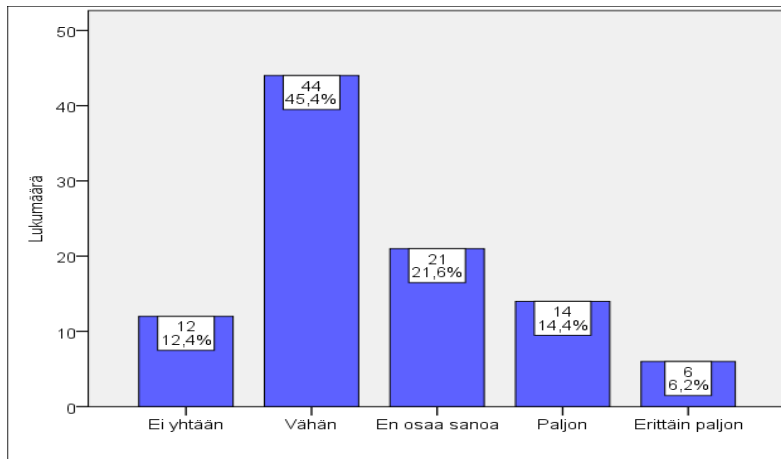
Kuva 18. Vastaajien toiveet koulutusmuodosta (n=97)

Lähes puolet vastaajista toivoi, että jatkossa koulutusta annettaisiin myös ohjatusti. Kuusi henkilöä toivoi koulutuksen tulevan normaalien viikko- tai aamupalaverien yhteydessä. Sähköisessä muodossa koulutusta toivoi vain 21 henkilöä eli noin 22 %. Myös suullisesta palautteesta nousi esiin se, että sähköpostien ”jatkolähetysten jatkolähettyksiä” ei enää tulisi. Esimiehille tämä on helppo keino siirtää vastuu alaisille, mutta perimmäinen tarkoitus näyttää jäävän toteutumatta eli tiedon sisäistäminen (kuva 18).



Kuva 19. Vastaajien toiveet lainsäädännön koulutustarpeesta (n=97)

Vastaajista suurin osa koki tarvitsevansa ainakin jonkin verran koulutusta lainsäädännön muutoksista (kuva 19) ja lähes puolet katsoi tarvitsevansa sitä paljon tai erittäin paljon. Rikosten tunnusmerkistöjen suhteen tilanne oli liki päinvastoin (kuva 20).



Kuva 20. Vastaajien tarpeet koulutuksesta rikosten tunnusmerkistöjen suhteen (n=97)

Vapaasti annetussa palautteessa selvisi, että vapaa-aikaa ei juurikaan käytetä työasioiden käsittelyyn. Lainsäädännön aloja eriteltäessä tarvetta on siviilioikeuteen liittyvissä asioissa. Vastausten perusteella koulustarvetta on Liikenne-, Ulkomaalais- ja Pakkokeinolaista. Tulokset jakoutuivat tältä osin tasaisesti myös Rikoslain ja prosessioikeuden samoin kuin Järjestyslain ja pakkokeinojen käytön suhteen.

Vastaajat esittivät pääsääntöisesti kehitysehdotuksiksi, että koulutuksen olisi oltava käytännönläheistä ja vähemmän tilastoja sisältävää. Samoin haluttiin eroon aieminkin mainituista ”sekavista jatkolähetysten jatkolähetysposteista”.

Erään vastaajan mielipiteinä olivat seuraavat seikat:

”Tän hetkinen työpaikkakoulutus on hiukan retuperällä ollut viimeaikoina. Toki nykyisessä resurssitilanteessa ei ole mahdollisuutta istua koulutuksissa, kun ei ole aikaa tehdä kunnolla virkatöitäkään.”

”Muutoksista pitäisi olla koulutusta, viimeksi liikenne- ja poliisikoulutusta.”

Vastaajien mielestä koulutusta on lisättävä, koska heidän mielestään koulutus on jäänyt laitosuudistuksen jalkoihin:

”Edes silloin tällöin koulutusta olisi ihan jees - varsinkin, kun muutoksia tulee tai homma ei tutkinnan tms. mielestä ei oikein toimi.”

”Koulutustilaisuuksia useammin, kuten vielä muutama vuosi sitten tapahtuikin. Uuden poliisilaitoksen myötä koulutuskin on jäänyt näemmä unholaan.”

Lisäksi monet halusivat tuoda erittäin voimakkaasti esiin, että asia keskitettäisiin yhdelle vastuuhenkilölle, joka seuraisi lainsäädäntökenttää ja informoisi tai delegoisi eri yksiköitä. Kyseisen tahon tulisi vastaajien mielestä järjestää myös koulutuksia:

”Asemalle pitäisi valita vastaava henkilö kenen vastuulle lakiuudistus-koulutus säilytettäisiin ja hänelle myös varattaisiin siihen työaika.”

”Jonkun tulisi vastata ja järjestää organisoitu järjestelmä tiedon saattamiseksi kaikille.”

”Laitoksessa tulisi olla vastuuhenkilö, joka seuraa alan lainsäädäntökenttää ja informoi muutoksista sekä delegoi/järjestää tarvittavan koulutuksen laitoksen eri yksiköille.”

Keskitetty ohjaus ja valtakunnallisesti yhteneväinen koulutus olivat niitä asioita, mitkä myös haluttiin tuoda esiin:

”Ministeriöstä lähtöisin tuleva koulutus, ettei joka työpaikalla tarvitse keksiä ruutia uudestaan. Lisäksi kaikki saisivat tällöin samantasoisen koulutuksen.”

”Oleellisista työhön liittyvistä muutoksista lainsäädännön osalta pitäisi kootusti käydä läpi, jotta toimintalinjat noin suurin piirtein olisivat kaikilla samat.”

”POHA:ssa tulisi poliisin toimintaa ohjaavana tahona ottaa vastuulleen koko poliisin tiedottaminen lainsäädäntömuutoksista varmistaen, että tieto jaetaan paitsi yleisesti, myös kohdennetusti.”

”Yhdenmukaisella mallilla (vanha pykälä - uusi pykälä - tausta - tulkin-taohje- vaikutukset) saataisi mielestäni paras tulos, sillä silloin muutokset ”opittaisi” lukemaan siten, että lainsäätäjän tahto kävisi ilmi ja tul-kinta olisi yhdenmukaista valtakunnallisesti.”

”Selkeällä ja KESKITETYLLÄ tiedotuksella saavutetaan parempi tulos, kuin jokaisen esimiehen erikseen lähettämällä sekavilla posteilla. Lain-säädännön uudistusten tiedottaminen pitää siis KESKITTÄÄ.”

8.2 Focus group -ryhmäkeskustelun tulokset

8.2.1 Koulutusjärjestelyt

Keskustelussa ryhmäläiset pohtivat yhdessä, millaiset koulutusjärjestelyt olisivat parhaat mahdolliset sekä missä koulutus tapahtuisi eli koulutuksen järjestäjänä toimiva **koulutusorganisaatio**. Ensimmäiseksi nousi esille se, että *laitoksen sisäinen koulutus* on merkityksellistä. Tällöin koulutuksessa olevan tiedon saa jokainen henkilökuntaan kuuluva. Sisäisessä koulutuksessa kenttäjohtajilla on vapaus kouluttaa työvuorojen aikana ryhmäänsä parhaaksi katsomallaan tavalla. Tämä luo isoja eroja eri kenttäryhmien välille ja on voimakkaasti riippuvainen kenttäjohtajan aktiivisuudesta asian suhteen. Keskustelijat toivat selkeästi esille sen, että tällä hetkellä on ainakin kenttäryhmien osalta koulutusvaje. Tutkinnassa työntekijät kokevat jokaisen päivän olevan jollakin tavoin kouluttautumista, koska joka päivä tulee esiin uusia asioita. Tiedonvaihto koettiin helpoksi, koska tutkintaryhmät näkevät toisensa työvuorojen puitteissa. Toimistossa työskennellessä voi tarvittavaa tietoa kysyä toiselta, kun taas akuuttitilanteissa ei kyselyihin ole aikaa.

V4: Myö ollaa samas kerrokses kaikki. Meil on omat huoneet, mut huoneiden ovet on aina auki ja myö ollaa vastakkain siin. Se on sit koulutust se koko sun työpäivä. Täs on ollu 24 vuotta töissä ja joka päivä tulee jottaa uutta. Siin on komisarioo ja siin on ryhmänjohtajaa ja siin on ryhmäläisii. Sie kysyt kehen piti tällaisessa tilanteessa ottaa yhteyttä ja joku vastaa, et siihen ja siihen.

V3: Meil tärähtää kentällä se keissi vastaa ja siel ei o aikaa käydä kyselee...toisaalta se kertoo siit, et siellä taustalla on se koulutusvaje. Meil kenttätehtävissä voidaan viel joskus soveltaa ja asiakas on tyytyväinen.

V5: Kaikki nää asiat hoituis sillä, et oltais sen vanhan nimismiespiirin alla ja oltais kaikki yhdessä lupahallinto jne.

Samoja asioita nousi esiin kyselytutkimuksesta:

”Tiedonkulku on nykyään niin älyttömän nopeaa ja ihminen saa joskus sen tiedon ennen viranomaista”.

Laitoksen omaan sisäiseen koulutukseen toivotaan tutkinnan tulevan pitämään koulutusta kenttäryhmille. Suurin este tässä on keskustelijoiden mielestä se, että olemassa

oleva kiertojärjestelmä (viisi vuoroa), vaatisi niin paljon aktiivisuutta, että sen toteuttaminen tässä muodossa on ongelmallista:

V3: Teilläki JP:ssä on se oma ryhmä kuka on vuoros, ja sit työ käy koton ja tuutte taas yöhön. Sit joku tutkinnast käy sanoo teille, et sellanen ja sellanen juttu...syyttäjä vaatii, ni seuraavan päivän on taas uus ryhmä, ni se vaatis tosi paljon aktiivisuutta tutkinnasta.

Tällä hetkellä joku tutkinnasta saattaa käydä kenttäryhmälle kertomassa jostain huomaamastaan asiasta, mutta kierron vaihtuessa tilanne vaatis taas uuden panostuksen.

Keskustelijat kokivat melko turhauttavaksi nykyjärjestelmän, jossa oman laitoksen koulutuksen järjestämisessä ei keskitytä varsinaiseen substanssiosaamiseen tai muuhun suoranaisesti työtehtävien läpiviemisessä tarvittavaan koulutukseen:

V3: Sit ku sellanen massiivinen koulutuspäivä järjestetään ni okei tulosopimus on tärkeä asia ja jokaisen pitää tiedostaa mikä on laitoksen tavoitteet. Myö tullaan Kouvolaan asti ajellaan katsoo käppyröitä ja tilastoja, näytetään ryhmittäin työ ootte ollut tollasii ja tollasii, katsellaan diagrammii. Kylhän jokainen voi tavoitteet onkii esille, jos haluaa. Miksei käytetä tehokasta just tällast koulutust, miksei järjestetä henkilöstölle kyselyä mitä henkilöstö haluaa. Mitä sie kaipaate ja joku tekee jollain taholla päätelmän, mitä henkilöstö haluaa.

Tämän suhteen on aika paljon eroja yksiköittäin, sillä yhdellä tutkinnassa työskentelevällä oli aivan päinvastaiset kokemukset:

V4: Meil on aika usein tällasii koulutuspäivii, jotka jotkut on tyköpäivän nimellä. Joskus on sovittu, et pidetään päivä tällasta koulutust. Nyt on joka kerta näiden uusien johtajien aikana, aina, ollut kysely, mitä työ haluatte koulutukselt, meil on ihan vapaat kädet, myö ollaan saatu päättää mitä sielt tulee. Minust se on pirun hyvä.

Keskustelijoiden mielestä **poliisiorganisaation** järjestämä koulutus esimerkiksi Tampereella on ammatillista täydennyskoulutusta. Toiset keskustelijat kokivat Tampereella poliisiorganisaation sisäisen koulutuksen taas raskaaksi:

V4: Jossain vaiheessa tuli buumi, että kun sie lähet kurssille ni sulle tuli niinku valmistavii tehtäviä hurjan paljon. Sun piti tehdä kurssityö siin etukäteen. Tää oli sellanen mikä laittoi pirun monen jo takajaloilleen. Niin ku meidänkin ryhmäst eräs sano, ettei hän ala ainakaa töissä ku on

niin kiire eikä ala koton pakertaa. Mie tein kesälomal. Ku sanotaan et laatu pitäis parantuu ja läpivirtausta lyhentää ja oot siin kaks viikkoo poissa. Sit sun pitäis pohtii ja tehdä tutkielmia etukäteen. Aika moni on heittä siin vaihees takajaloilleen.

V4: *Mie olen kaivannut sen kurssin päälle sellasta automaattisesti tulevaa päivityspakettia, jossa kerrattais niitä asioita ja mitä muutoksii on tullu jne. Rahaahan se vaatii, mutta se että ammattitaito säilyy ni se on voittoa. Yleensäkkään ei o mitään sellasta opastusta tai mitään seurantaa.*

VI: *Sellasta keskitettyä järjestelmää ei voida määritellä (valtakunnallisesti), se jää työyhteisön kontolle se.*

Etujärjestön näkemyksen mukaan poliisiammattikorkeakoululla tapahtuva lainsäädäntökoulutus on nimenomaan osa ammatillista työpaikkakoulutusta (Tiainen 2010).

Keskustelussa otettiin esille myös **ulkopuolinen koulutus**. Sen todettiin kohdistuvan lähinnä henkilökohtaisiin intresseihin. Poliisihallitus ei ole vielä ehtinyt linjata yhtenäistä mallia koulutuksen tukemisesta, mutta se on tällä hetkellä työn alla. Kymenlaakson poliisilaitoksella suhtaudutaan hyvin henkilökohtaiseen opiskeluun, joka tukee esim. substanssiosaamista. Poliisilaitos tukee opiskelua työvuoroteknisin järjestelyin ja virkavapaata myöntämällä.

”Työntekijän osaamistarpeet selvitetään tulos -ja kehityskeskustelussa. Se on se pääinstrumentti. Esimiehellä tulee kokonaiskäsitelmä siitä osaamisesta, jota työyhteisössä työtehtävien suorittamiseksi tarvitaan. Tukessa (tulos- ja kehityskeskustelussa) selvitetään, mitkä ovat ne osa-alueet, joissa työntekijä tarvitsee lisätietoa/koulutusta. Jos työntekijä tarvitsee jotain tiettyä osaamista työtehtävässään, tapahtuu sen hankkiminen myös työajalla. Jos jokin, esim. lakimuutos tulee vaikuttamaan työntekijän työhön eikä siitä ole ollut tietoa tuke-keskustelujen ajankohtana, työntekijä voi mennä esittämään osaamisen hankkimista ja siitä sovitaan yhdessä. Tai myöskin esimies voi esittää, että työntekijä hankkii tarvittavan osaamisen.

Jos osaamisen vahvistaminen ei liity suoranaiseen työtehtävään, vaan kyseessä on työntekijän oma halu kehittyä ammatillisesti ja esim. suorittaa jokin tutkinto, sovelletaan omaehtoisen opiskelun tukemisen ohjeita. Näitä on eri yksiköissä erilaisia (Pohassa omansa, LP:llä, Supossa, Krp:ssä ja ilmeisesti kaikissa poliisiyksiköissä omanlaisensa) ja näitä ohjeita aletaan piakkoin kartoittamaan ja sitten yhtenäistämään. Näissä omaehtoisen opiskelun tukemisen ohjeissa on määritelty, kuinka paljon

työaika voi opiskeluun käyttää ja miten sitä seurataan jne.”(Hiltunen 2011.)

Vastauksista nousi esiin myös se, millainen **koulutuksen toteutustapa** mahdollisimman hyvän tiedon saamiseksi olisi paras mahdollinen. Poliisissa työskentelevät toivovat saavansa koulutusta lakimuutoksiin liittyvistä asioista *ohjattuna koulutuksena*, jossa koulutusvastuu on annettu esimiehelle tai opettajalle. Kaikki keskustelijat olivat samaa mieltä siitä, että toteutus ja ohjaus koulutuksen aloittamisen suhteen jäävät puheen asteelle ja vaadittaisiinkin enemmän jämakkyyttä prosessin eteenpäin viemiseen. Olisi sovittava tietyt päivämäärät ja vastuuhenkilöt, etteivät suunnitelmat jäisi pelkiksi sanoiksi. Kyselyyn vastanneista lähes puolet piti ohjattua koulutusta hyvänä koulutusmuotona.

”Ohjattu koulutustilaisuus, jossa pykälämuutokset ”avattaisiin” mm. esimerkkitaapauksilla. Monesti varsinainen pykäläteksti ei aukea pelkällä pykälän lukemisella.”

”Ehdottomasti ohjattu koulutus (perustyötä on niin paljon, että ei ehdi alkaa omineen päivittämään/opiskelemaan)”

”joku opettaa ja huolehtii, että kaikki saa koulutuksen.”

Keskusteluista saatiin syvällisempää tietoa siitä, miten ohjattu koulutus on toteutunut tai ei ole toteutunut:

V4: *Hienoi ideoit on ollu täs vuosien aikana, mie äsken mielessäni mietin, et täs on ollu ainakin viis osastoylikonstaapeli, joiden tärkein tehtävä on ollut vastata näist koulutuksist. Sen yks tehtävä on se, et ku näit lakiuudistuksii tulee, ni hän ottaa niist selvää ja sit pidetään siit yhteinen koulutus.*

V3: *Niit on viis eri henkilöö ollu sellases tehtäväs, mie oon ollu yhdes koulutukses..Sil yhdel oli sen verran alkuu virtaa, et se piti aamupalaverin jälkeen tieliikennelaist ja lakimuutoksist koulutuksen. Myö ajateltiin, et nyt alko uudet tuulet puhaltaa. Nyt on ollu 15 vuotta vähän hiljaisempaa sil rintamal.*

V2: *Vähän jämakkyyttä siihen (koulutukseen)...meilläkin on ollut lupa-puolella puhetta, että pidetään poliiseille koulutusta, mutta se on jäänyt puheasteelle ja mitään päivää ei ole sovittu.*

Keskustelussa nousi esille myös se, että työntekijät saavat sähköpostiin lakimuutoksiin liittyvän tietopaketin, joka tulee opiskella oman työvuoron aikana:

V4: Kyl mie kauhul pelkään sitä, et mulle tulee tietokoneelle joku tietopaketti, joka mun pitäis lukee ja omaksuu...ei ei, kyl mie melkee roskakoriin heitän sellasen. Sie oot kaks viikkoo pois töistä ja sul on siin sähköposti täynnä säädöskokoelmaa ja välitetään uutta ohjetta...tää on ihan tolkuttomaks menny...vähän yrität niitä lukee. Uhraanko mie neljä tuntia työvuorosta, et luen niit läpi ja yritän jotaa omaksuu vai hoidanko ne omat jutut ja yritän saada niit eteenpäin.

Usea sähköpostikyselyyn vastanneista samoin kuin keskustelijoista oli sitä mieltä, että työntekijöillä on oltava myös halukkuutta hakea muutoksista *itseohjautuvasti* tietoa. Kuitenkin nykyisessä itseohjautuvassa verkkokoulutuksessa koettiin ongelmaksi yhteisöllisyyden katoaminen koulutukseen osallistujien väliltä ja vapaamuotoisessa keskustelussa saadun tiedon pois jäänti. Etujärjestö painottaa sitä, että ainakin osan lain-säädännön muutoksista kuuluu jokaisen työntekijän itse etsiä ja selvittää. Tämän asian tarpeellisuuden määrittelevät esimiehet sekä kunkin poliisilaitoksen johto. (Tiainen 2010.) Yhden vastaajan mielestä työntekijöiden tulisi saada säännöllisesti selkeä yhteenveto:

”Koottu selkeä, tasaisin väliajoin tehty referaatti sähköpostilla. Loput asianomainen voi opiskella itse eri lähteistä. Ei joka päivä, jotain sekavaa jatkolähetyksenjatkolähetysostia, josta ei selkeästi käy ilmi mitään.”

Itseohjautuvan opiskelun kannalla olevat vastaajat ja keskustelijat edustivat kuitenkin selkeää vähemmistöä. Koulutuksen haluttiin olevan pääosin ohjattua ja organisoitua.

8.2.2 Ammattitaito

Ammattitaidon ylläpito nousi keskustelussa tärkeäksi osa-alueeksi. Keskustelijat toivat esille sen, että jokaisella poliisilla työpaikasta riippumatta tulee olla *ajan tasalla olevat tiedot*. Tämä koskee myös lakimuutoksiin ja niihin liittyviin asioihin.

V3: Jos et päivitä näitä tietoja susta tulee sellanen varovainen suorittaja, koska tiedä, että sun ammattitaito ei o ajan tasalla.

V4: Tää on aika uskomaton juttu, et tääl on sellasii ketkä ei o niiden pakollisten jälkeen käyny kurssin kurssii. Siel on sellasii ketkä ei o kahtee-kymmeneen vuoteen käynyt kursseil. Mie takaan, et siel on sellasii ketkä ei o käyny 20 - 25 vuoteen mitään kursseja.

Sama asia nousi esiin kyselyssä:

”Laitoksessa voisi olla oman alan asiantuntijoita, jotka seuraisivat muutoksia ja tiedottaisivat niistä rautalanka esimerkein.”

Ajan tasalla olevien tietojen saavuttamiseksi on työntekijöiden tiedettävä, mitä erilaisia **tiedonhakukanavia** on olemassa. Keskustelijoilla oli hyvin tiedossa, että poliisien oma tiedonlähde on Seitti, josta esimerkiksi lakimuutokset löytyvät. Työtovereiden kanssa käydyt keskustelut koetaan myös eräänlaisina tiedonhakukanavina.

V4: Usein vastataan kysymyksiin, että kato sielt Seitistä, mutta sit joku vastaa, et eihän sielt löydä mitään.

VI: Se (keskustelut työpaikalla) on sellasta osaamista, mitä ei edes tunnista, se vaan on jossakin.

V5: Ei tehdä mitään mentorointisopimusta, vaan se tieto siirtyy näissä puheissa.

SPJL:n edustaja toteaa vastauksessaan (Tiainen 2010) saman asian, että osa lakimuutoksista välittyy poliiseille vasta tiedostusvälineiden kautta. Seitistä löytyy ajan tasalla olevat tiedot, mutta kaikilla työntekijöillä ei ole mahdollisuutta hakea tarvitsemaansa tietoa sieltä:

”Nykyisin kaikki poliisia koskeva muuttunut lainsäädäntö löytyy varmaan Seitistä, mutta se ei voi olla oikea keino pitää henkilöt ajan tasalla muuttuvassa lainsäädäntöviidakossa. Kaikilla työntekijöillä ei ole aikaa eikä mahdollisuutta tutustua Seitin saloihin.”

Näiden **tiedonhakukanavien käytön osaaminen** on tärkeää, koska esim. Poha lähettää kaikki lainsäädäntöön muutokset intranetin välityksellä. Toinen tärkeä tiedonhaku-kanava on Internet, jonka osaamista tulisi syventää jo pelkästään substanssiosaamiseen liittyvän merkityksen kannalta. Kyselytutkimuksen perusteella tiedonhakuun käytetyt kanavat eivät edustaneet niin laajalti niitä mahdollisuuksia, mitä Internet tarjoaa.

Työntekijöiden **koulutushalukkuus** on yksi tärkeimmistä tekijöistä saada tiedot ja näin säilyttää ajan tasalla oleva ammattitaito. Kaikki keskusteluun osallistujat pitivät tärkeänä sitä, että työntekijä *kokee reaalista koulutustarvetta*, koska heillä tulee olla ajantasaiset tiedot jokapäiväistä työtä koskevista lakimuutoksista. Keskustelijoista monet olivat sitä mieltä, että jos vaaditaan tuloksia, niin myös koulutusta on lisättävä samassa suhteessa:

V3: Onhan se niin, et jos meiltä vaaditaan tuloksia, ni kyl sit pitäis lisätä koulutusta samas suhtees. Eihän se meidän tehtävä o työyhteisös funtsii, et päivittykö tieto vai ei. Jokuhan meidänkin talossa lyö niitä tavoitteita meille ja sielt taholta pitää tulla ne suunnitelmat sille ja henkilöstö toteuttaa ne ja että niil on ammattitaito siel takana...Jonkun pitää puntaroida sitä tarvetta koulutukseen

V1: Se on sitä osaamisen johtamista ja sitten ryhmänjohtajan pitää katsoa, että onko hänellä sitä...mitä päivitystä tarvitaan...Johtajalla on oltava edes jonkunlainen tatsi siihen, mitä osaamista ja ammatinhallintaa tarvitaan.

*V3: Tiedetään hirveen vähän näist lupahallinnon asioist monissa asioissa. Se on kuitenkin kokonaisuudessaan tärke osa tätä poliisipuolta.”
”Hirveest tullu näit korttiluokkiä lisää ja jos sie et saa päivityst, ni kyl ne unohtuu...aikamoinen viidakko.*

V2: Myö ollaan lupahallinnos ajateltu, et poliiseille vois järjestää koulutust, mut jostain syystä se on jäänyt.

Kuitenkaan ilman *koulutukseen hakeutumista* työntekijän voi olla hyvinkin vaikea saada tietoa lakimuutoksista ja niiden vaikutuksista esimerkiksi omaan työhön. Keskustelussa otettiin esille se, että laitoksen sisällä on monia työntekijöitä, jotka eivät ole hakeutuneet ammatilliseen täydennyskoulutukseen:

V4: Tää on aika uskomaton juttu, et tääl on sellasii ketkä ei o niiden pakollisten jälkeen käyny kurssin kurssii. Siel on sellasii ketkä ei o kahteenkymmeneen vuoteen käynyt kursseil. Mie takaan et siel on sellasii ketkä ei o käyny 20 - 25 vuoteen mitään kursseja.

Toisaalta keskustelijat ottivat esille sen, että joskus koulutuksiin pääsevät vain tietyt henkilöt:

V 3: Sit se on myös toisin päin, et siel on ne tietyt henkilöt ketkä pääsee (kurssille). Täs on se, et jollee henkilölle kasaantuu hirvee määrä sit erityisosaamista ja sit kun se henkilö jää pitkälle sairauslomalle...saattaa olla vaikka vuoden poissa.

VI: Koulutus ei saa olla yksilöllistä pääomaa.

V2: Myöki ollaa huomattu se, et vaa tietyt henkilöt pääsee(kurssille).

Keskustelijoiden mielestä työyhteisössä tulisi olla **pakollinen päivitysjärjestelmä**, josta seurattaisiin ammattitaitoa ja sen vaatimaa uudistamista tietyin väliajoin. Esimiehen vastuu alaistensa täydennyskoulutuksesta koettiin tärkeänä. Lisäksi toivottiin niin sanottua pakollista koulutusta muillekin kuin erikoisryhmien henkilöstölle:

V3: Jos et päivitä näitä tietoja, susta tulee sellanen varovainen suorittaja, koska tiedät, että sun ammattitaito ei o ajan tasalla.

V4: Siin pitäis sen esimiehen ottaa sit roolia, että kuka hakeutuu. Se keskittyy tietyille henkilöille tää koulutus. Meilt löytyy paljon erilaisia erikoisryhmiä keillä on pakollista koulutusta. Mun mielestä vois olla pakollista koulutusta muillekin, et siel katotaan kuka ei o käyny kurseja laitettais päivittää tietoja.

Eräs keskustelijoista kertoi uuden Kieku-hankkeen sisältävän ainakin osittain näitä elementtejä, joissa järjestelmä sisältää joitain lisenssejä ja niiden voimassaolon seuranta.

Koulutukseen liittyvät **motivointikysymykset** nousivat keskustelussa useamman kerran esille. Työntekijät haluavat yleensä, että koulutukseen hakeutumisen ja tätä kautta ammattitaidon lisääntymisen myötä sillä olisi merkitystä myös esimerkiksi virkaasteikossa ylentymiseen. Henkilöstön motivointi on myös rahakysymys ja haluttaessa henkilöstön sitoutumista on sitoutumisen oltava molemminpuolinen:

V4: Tää on sellanen luova ala, mie oon sellasta pakollisuutta vastaa näis koulutuksis. Mie oon ite päässy hyvin näihin koulutuksii, mut sitä kaipaisin sitä porkkanaa.

V2: *Sitä kaipaisin sitä porkkanaa, et siel on niit ketkä ei o 25 vuoteen käyny niil kurseilla. Ne on ammattitaitoisia muuten ja tekee hyvää työtä töissä.*

V5: *Yrityselämässä nähdään kouluttaminen sijoitettuna pääomana.*

Joukosta nousi myös ajatuksia koulutusaktiivisuuden heijastumisesta HTS-pisteiden nostoon (HTS = henkilökohtainen työsuoritus ja sen arvioinnin kautta palkkasummaa korottava prosentti) tai uralla etenemiseen ja esimiesten rohkaisua tältä osin. Sama asia tuli esille myös kyselytutkimuksen vastauksissa:

”Esimiesten rohkaisua itseopiskeluun mm. porkkanana HTS:n nosto tai jopa vihjaus työuralla etenemiseen.”

”Jos ammattitaitoon on tullut selviä aukkoja, ne tulee paikata tai etsiä uusia tehtäviä hallinnon sisältä. Kehityskeskustelut ovat oiva väline tähän ammattitaidon ylläpito -ajatteluun. Siinä tilanteessa esimies ja alainen voivat tuoda esille omat toiveensa tulevaisuuden koulutuksesta ja osaamisen puutteista.” (Tiainen 2010.)

8.2.3 Johtaminen ja koulutus

Keskustelijat ottivat esille **johtamiseen ja koulutusasioihin liittyviä keinoja**. Keskustelijat kaipasivat *lähtötason huomioon ottavaa keskitettyä järjestelmää*, jossa lähtötaso otettaisiin huomioon ja järjestelmä tarjoaisi automaattisesti uutta päivitystä samaan tapaan kuin tasokoe- tai kenttäjohtajalisenssissä. Näissä järjestelmissä tulee sähköpostiin automaattisesti tieto, milloin lisenssi on vanhentumassa. Keskustelijat kertoivat suhtautumisen *kehityskeskusteluihin* olevan sellaista, että niiden hyötyyn ei juuri uskota ja suhtautuminen henkilöstön keskuudessa niihin on vähättelevä. Toisaalta tämä olisi juuri se kanava, mitä pitkin tarve koulutuksiin pitäisi tuoda esille puolin ja toisin. Keskustelussa nousi esille kehityskeskustelujen yhteydessä koulutusasioiden esille ottaminen sekä johtajien käytännön työn tuntemisen tärkeys:

V3: *Siel on sitä halukkuutta, mut se on rajallist kuka pystyy menemään. Siin korostuu sen ryhmyrin asema. Siel kehityskeskuteluis sitä vois ottaa puheeks, vaikka kaikki niille nauraakin (kehityskeskusteluille). Siel ois sitä halukkuutta, mutta vaa tietyt henkilöt pääsee.*

V5: Jos ei johtaja osaa käytännön työn osaamista, ni ei se osaa johtaa-kaan ja saa kunnioitusta. Kyl nää työntekijät odottaa sitä, että kysyvä saa vastauksen. Ei riitä, että antaa ylhäältä päin tulikomentoja.

V3: Aika vähä on sellast johtamiskoulutust, mut vaikka sie istuisit viis vuotta koulutuksis ni ei sinust kunnon johtajaa tuu, jos et luonteeltas o sopiva.

V2: Se on pulma se esimieskoulutuksen puuttuminen.

Pohan edustajan mukaan työntekijän osaamista koskevat tarpeet selvitetään lähtökoh-
taisesti tulos- ja kehityskeskusteluissa. Esimiehen rooli on tässä tärkeä ja hänellä on
oltava kokonaiskäsitys niistä osaamisen eri alueista, joita työntekijä työtehtävien suo-
rittamiseksi tarvitsee:

*V1: Se on yllättävän iso se esimiehen rooli ja miten se korostuu, se kat-
soo mitä osaamista meillä tarvitaan ja onko se tasaisesti jakaantunut. Koulutushan ei ole mikään henkilökohtainen palkkio... vaan se pitäis
perustua siihen, että voidakseen tehdä nämä hommat saa koulutusta.*

*V3: Myö ollaa kehitetty omassa ryhmässä sellanen jaksokoulutus, meil
on etukäteen kehitetty teema jakson alussa, mikä mahdollistaa vaikka
partiokohtasen koulutuksen...myö ollaa nyt sellases pikajunassa, missä
ei oo niitä koulutuspysäkkiä. Sitä ei yksinkertaisesti oo, se on mahdotonta
järjestää, meit on niin vähän. Työpaikkakoulutust...mie voisinkysyy on-
ko sitä? Se perustuu siihen oman ryhmän veturin aktiivisuuteen, mut ei
se vastaa sitä tarvetta.*

Keskustelusta nousi esiin ajatus siitä, että koska johtajat pyrkivät mittaamaan koulu-
tuspoistuman aiheuttaman taloudellisen menetyksen takaisin tullessa hyötynä, niin
kuinka tämä arviointi voidaan suorittaa? Toisaalta keskustelijat olivat sitä mieltä, että
koulutus motivoi, mikä taas heijastuu työn tuloksiin positiivisesti, jota on toisaalta
vaikea mitata. Kehityskeskusteluissa koulutuksesta saatu hyöty ja sen positiivinen
vaikutus työtuloksiin tulee ottaa esille:

*V3: Meiän työ perustuu pitkällä lainalaisuusperiaatteisiin ja jos et o pit-
kää aikaa päivittäin näitä tietoja sie tipahat kartalta.*

*V2: Myö ollaa kans käyty näitä asioit läpi ja huomattu et tää koulutus
keskittyy niille tietyille henkilöille.*

V5: Meil on joskus ollut jutun peijaiset, johon ollaan kutsuttu syyttäjiä ja muita. Se on kyllä tosi hedelmällistä. Ennen pidettiin niitä saunailtoja ja niissä puhuttiin niitä työasioita.

Keskusteluissa nousi esiin myös johtamiseen ja koulutusasioihin liittyvä **tiedottaminen**. Johdonmukainen ja hyvä tiedottaminen helpottaa koulutukseen liittyvien asioiden hoitamista. Keskustelijat toivat esille tiedottamisessa esiintyviä puutteita, kuten **koulutusasioihin liittyviin sähköposteihin** vastaamisessa tai niiden kuittaamisessa. Tältä osin toivottiin, että sähköposteihin reagoitaisiin edes joltain osin.

V5: Olen lähettänyt oman ehdotuksen eri päättäjille oman laitoksen sisällä, miten koulutusta voisi kehittää ja järjestää, olen jatkuvasti syyttäjän kanssa tekemisissä, saan sieltä palautetta...minun sähköpostiin ei yksikään näistä päälliköistä vastaa mitään tästä asiasta, minusta se on aika heikko homma. Vois vastaa edes jotain, vaikka et älä nyt poika tolasia.

Työntekijät tarvitsevat **tiedot koulutuksista**. Kun he saavat kyseisistä koulutuksista täsmälliset tiedot niin koulutuksen sisällöstä kuin koulutuksen käytäntöön liittyvistä seikoista, se helpottaa koulutukseen lähtemistä. Koulutuksista tiedottaminen onkin esimiesten vastuulla, koska useimmiten heille tulee tietoa erilaisista heidän alaisistaan koskevista koulutuksista. Seitissä on selkeä koko vuoden kattava koulutuskalenteri ja esimiehen vastuu onkin ottaa esim. alaisen kanssa käytävässä kehityskeskusteluissa esille koulutuksen tarve ja tarjonta. SPJL:n edustaja on todennut, että työntekijöillä ei useinkaan ole työajan puitteissa aikaa hakea tietoa Seitistä, ja siksi esimiehen vastuu koulutustietojen antamisesta on merkittävä.

Yhtenä tärkeänä seikkana keskustelussa tuli esille, että ongelmana ei ole pelkästään se, kuinka tieto lakimuutoksista välittyy poliisilaitostasolla ja sen sisällä. Ongelmana on, että koko **tiedotusketju** ministeriöistä alaspäin on melko kontrolloimaton. Tutkimukseen liittyvissä keskusteluissa ja kyselyssä ilmeni se, että joskus työntekijät saavat tiedon vasta sen jälkeen, kun ovat työssään törmänneet voimaan tulleeseen lakimuutokseen. Samoin joskus työntekijä saa tiedon lakimuutoksista sanomalehdestä:

V2: Se on yksi ongelma, että se koulutus tulee myöhässä ja asiakas tulee sanomaan, että tällänen muutos ja sit sitä aletaa etsii.

V3: *Meillä kentällä voidaan käyttää vähän vanhentunutta tietoa ja mallisjärjellä ja se ei vielä konkretisoidu mihinkään.*

V4: *Kyl mie muistan, ku asiakas tuli sanoo, et tällanen ja tällanen muutos ja sit me mentii selaa Kymen Sanomii.*

Toisaalta turhien asioiden tiedottaminen vie pohjan pois todellisilta ja tärkeiltä lainsäädännön muutostiedotteilta, kuten eräässä kyselytutkimuksen vastauksessa todetaan:

”Tietotulvan aikana kaikkia ns. muodollisia lainsäädäntömuutoksia (esim. viraston nimen vaihto tms.) ei suotta tarvitse tiedottaa ja viedä pohjaa niiltä todellisilta muutoksilta.”

Kaikkea lain tulkintaa ei SPJL:n mukaan voi hallita esim. kenttätilanteessa, vaan on tehtävä ratkaisu, joka tuntuu oikealta poliisin näkökulmasta. Oikeuden tehtävänä on arvioida poliisin toimintaa jälkikäteen tuomioistuimessa, mutta sen on otettava huomioon poliisin toiminta ja mahdollinen ratkaisupakko rangaistusta määritellesään.

9 YHTEENVETO

9.1 Yleistä

Tutkimuksen tekijän mielestä ministeriöiden olisi resursoitava ja luotava tiedonjake-lukanava yhteisesti sovittuun yhdyshenkilöön Poliisihallituksessa, joka jakaa tietoa poliisilaitoksille. Toisin päin järjestettynä työn määrä nousee liian suureksi yhden henkilön pyrkiessä käymään kaikkien ministeriöiden kaikki lainsäädäntöasiat läpi ja suodattamaan tuo tieto organisaatiossa alaspäin. On sujuvampaa jakaa sama työmäärä 12 ministeriöön yhdelle henkilölle per ministeriö kuin 12 ministeriön lainsäädäntö-hankkeiden seuranta yhden henkilön voimin ja sen eteenpäin välittäminen. Tämä joh-tuu suuresta työmäärästä. Eri ministeriöissä ja Valtioneuvoston kansliassa on erilaisia käytäntöjä, joten tarvitaan keskitetty sopimus, jolla velvoitetaan ministeriöt tiedotta-maan lakimuutoksista Poliisihallitusta ja toimintavoista sekä käytännön menettelystä.

Kymenlaakson koulutustoimistossa työskentelevä henkilö toivoi, että koulutustarpeen selvittämisessä, niiden esilletuomisessa ja koulutuksiin hakeutumisessa toivottiin esi-miehiltä aktiivisempaa roolia tässä prosessissa. Koulutustoimiston yksi komisario ja

yksi osastosihteeri tarkoittaa käytännössä yhden henkilön (osastosihteeri) osa-aikaista työpanosta koulutusprosessiin.

Kymenlaakson poliisilaitoksissa samoin kuin maamme muissakin laitoksissa olisi hyvä laatia koulutussuunnitelma, jossa ko. alan asiat ovat suunnittelujen pohjana, tarkastettavissa ja myös kuitattavissa. Tällöin ei ole vaarana se, että jokin asia jää pelkästään puheiden ja irrallisten asiakirjojen varaan. Koulutuksista vastaamaan olisi hyvä nimetä yksi henkilö, kenen kautta tieto lakimuutoksista kulkee ja kuka keskitetysti vastaa laitoksen koulutuksesta ja siihen liittyvästä tiedottamisesta. Tämä henkilö voi koordinoitusti seurata yksikkö- ja ryhmäkohtaista koulutusta. Keskusteluissa esiin tuotu teema- ja jaksokohtainen koulutus ovat hyvä esimerkki siitä, kuinka työyhteisön sisällä kehitettyä ja onnistunutta toimintamallia voitaisiin jakaa kaikkien ryhmien kesken. Tämän henkilön kautta voi myös henkilöstö tuoda esiin omia ehdotuksiaan tai toiveitaan koulutuksen suhteen. Analyysiryhmän jäsen kertoi hakevansa tällä hetkellä itseään tietoa lainsäädäntöhankkeista, ja tämän tiedon välittäminen koulutuksesta vastaavalle olisi luontevaa tätä kautta.

Liike-elämästä tuttu termi timing eli oikea ajoittaminen liittyy läheisesti tähän aiheeseen. Liiketoiminnassa käsitettä on usein käytetty hieman toisen tyyppisissä yhteyksissä, mutta perusidea on sama. Kuinka saadaan tietyt funktiot kohtaamaan optimaaliseen aikaan? Poliisiorganisaatiossa lakimuutoksien huomioimatta jättämisellä tai väärällä ajoittamisella saattaa olla jopa oikeudellisia merkityksiä.

Kehittämistoiminnan aloittaminen vaatii sekä johdon että työyhteisön tuen. Tämän varmistamiseksi tätä tutkimustyötä varten haettiin ensin johdon hyväksyntä, työyhteisöltä taustatuki ja lopuksi focus group -ryhmäkeskustelun kautta haluttiin saada syvempi näkökulma tutkittavaan aiheeseen. Oikeiden henkilöiden valinta tai valitsematta jättäminen on ensiarvoisen tärkeää, sillä ne ovat projektin onnistumisen edellytys (Kokemuksia työyhteisön kehittämiseen 2005, 15–18).

Kehittämistoimintaa varten tulee saada koko työyhteisön tuki. Kehittämistyöryhmässä olisi oltava edustettuna päällystö, luottamusmies ja harkinnan mukaan eri osastojen edustajat eli kriittiset avainhenkilöt (Kokemuksia työyhteisön kehittämiseen 2005, 16). Usein päällystö tai esimiesporras kokee, että heidän läsnäolonsa vaikeuttaa vapaa-

ta keskustelua työntekijöiden kesken. Näin varmasti on, mutta pidemmällä tähtäimellä päällystön osallistuminen on ensiarvoisen tärkeää suunnitelman läpiviemiseksi. Työryhmän kautta varsinaisina toteuttajina ja koordinoijana voi toimia yksi tai kaksi henkilöä tai jopa tiimi. Työryhmän sopiva koko on 6 - 13 henkilöä, jotta siitä saadaan mahdollisimman tehokas.

Oleellista kuitenkin on, että koordinoijalla on valtuudet, puitteet ja henkilökohtaiset ominaisuudet kuten innostajana toimiminen, toteutuksen läpiviemiseen (Kokemuksia työyhteisön kehittämiseen 2005, 16). Projektia aloitettaessa on tärkeää, että aloitus on jämäkkä, joka ei tarkoita joustavuudesta tinkimistä. On laadittava selkeä suunnitelma, jonka läpiviemiseen on sitouduttu kaikilla tasoilla. Suunnitelman aikataulun pettäessä esim. työvuoroteknisistä syistä on jo etukäteen oltava tiedossa, kuinka korvaava tilanne järjestetään. Muutosvastarintaa ilmaantuu yleensä aina ja se on hyväksyttävissä, sillä se kertoo projektin liikkeelle lähtemisestä ja etenemisestä. (Kokemuksia työyhteisön kehittämiseen 2005, 25.)

Keskusteluissa ja kyselyssä tuotiin esille moneen otteeseen keskitetty seuranta, ohjattu koulutus ja se, kuinka tehtävään pitäisi olla nimetty henkilö, kuka vastaa koordinoivasti koko koulutuskentästä ja siihen liittyvästä tiedottamisesta. Keskustelijoiden mukaan tehtävään on ollut nimetty useita osastoylikonstaapeleja vuosien varrella. Tällaista henkilöä tutkimuksen perusteella tarvitaan sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Työntekijöillä olisi oltava tietty taho keneen puoleen kääntyä koulutusasioissa ja tuoda esiin tarpeita koulutuksen suhteen. Työnantajan on helpompaa organisoida toimintaansa, kun kaikki koulutusta ja muutoksia koskevat asiat kulkevat yhden henkilön kautta. Tämä henkilö järjestää tilaisuuksia, valvoo niiden läpivientiä ja huolehtii eri asiantuntijoiden läsnäolosta.

Koulutuksesta vastaava henkilö voi pitää ajan tasalla koulutuskarttaa ja seurata sen avulla esim. ryhmäkohtaisesti tietyn erikoisosaamisen tasaista jakaantumista. Samalla työkalulla voidaan seurata myös laajempia kokonaisuuksia. Tällaisella henkilöllä tulee olla myös resursseja tehtävän suorittamiseen, joka tarkoittaa panostusta työyhteisön puolelta ja henkilökohtaisia ominaisuuksia sekä kykyjä.

Lopuksi tutkimuksessa esitetään kaksi toisistaan poikkeavaa tapausta, joissa molemmissa on kyse lainsäädäntöön liittyvästä tiedon puutteesta ja sen heijastumisesta käytännön poliisityöhön. Oikeusasiamiehen mukaan päätöksiä tilanteesta, missä poliisimiestä olisi huomautettu tämän vanhentuneen lainsäädännöllisen tietämyksen vuoksi, on vuosittain muutama. Toisaalta tarkkaa tilastoa ei ole saatavilla asiasta ja toisaalta virheelliseen menettelyyn syyllistyneen vastineessa ei välttämättä mainita lainsäädännöllisen tietämyksen vanhentumisesta, vaikka näin ehkä todellisuudessa voisi olettaa tapahtuneen.

Apulaisoikeusasiamies Jaakko Jonkan päätös Dnro 493/2/01

Ensimmäisessä tapauksessa päätös koski televalvontaa. Apulaisoikeusasiamies Jaakko Jonka tarkasti 16.8.2000 erään kihlakunnan poliisilaitoksen. Tuolloin ilmeni, että poliisilaitoksella oli vuosina 1998 - 2000 käytetty lukuisia kertoja televalvontaa, mutta toimenpiteistä ei ollut laadittu pöytäkirjoja kuten laki edellyttää.

Nämä laiminlyönnit ovat johtuneet siitä, että komisario ei ole havainnut pakkokeinolain 5a luvun 8 §:n edellyttävän, että televalvonnasta laaditaan pöytäkirja. Pöytäkirjan laatimisvelvollisuus käy ilmi myös esitutkinnasta ja pakkokeinoista säädetyn asetuksen 25a §:stä ja kohdassa 3.1 mainitusta sisäasiainministeriön määräyksestä.

Jotta virkamies voi hoitaa virkaansa asianmukaisesti, tulee hänen olla selvillä virkansa hoitoa koskevista säännöksistä. Tässä tapauksessa komisario ei ole perehtynyt riittävän huolellisesti televalvontaa koskeviin säännöksiin.

Apulaisoikeusasiamies Jussi Pajujan päätös Dnro 3484/4/10

A kertoi 30.9.2010 päivätyssä kantelussaan, että poliisi oli kohdistanut hänen käytössään olleisiin teleliittymiin televalvontaa ja telekuuntelua. Pakkokeinojen käyttö oli lopetettu maaliskuussa 2006. A oli kuitenkin saanut tiedon telepakkokeinojen käytöstä vasta lokakuussa 2009 esitutkintapöytäkirjan valmistuttua, vaikka lain mukaan ilmoitus on tehtävä viimeistään vuoden kuluttua pakkokeinojen käytön lopettamisesta.

Rikosylikomisario B on kuitenkin menetellyt pakkokeinolain 5a luvun 13 §:n 1 momentin vastaisesti, kun hän on määrännyt telekuunteluaineiston hävitettäväksi ylimääräisenä tietona ennen kuin asia oli lainvoimaisesti ratkaistu. Hävittäminen on selvityksestä päätellen tapahtunut jo vuonna 2006.

Puheena olevaa säännöstä oli muutettu 1.1.2004 lukien. Aiemman lain mukaan ylimääräinen tieto oli heti tarkastuksen jälkeen hävitettävä. B näyttää toimineen tuon kumotun säännöksen ja siihen perustuneen sisäasiainministeriön ohjeistuksen mukaisesti. Vaikka tällainen ohjeistus olikin hävittämisen aikaan voimassa, sitä ei olisi tietenkään tullut noudattaa siltä osin kuin se oli ristiriidassa lain kanssa.

9.2 Toteutuksen ohjaus

Työpaikkakoulutuksen uudistamisen ja sen alkuvaiheen sekä alkuinnostuksen jälkeen seuraa seestymisen aika. Tällöin saattaa työyhteisön sisältä nousta kyseenalaistamista ja väsymistä koko projektiin. Kriittinen piste sijoittuu siihen kohtaan, jossa työyhteisö omaksuu uuden käytännön itselleen ja ulkopuolinen ohjaus jättäytyy taka-alalle jääden lopulta kokonaan pois. (Kokemuksia työyhteisön kehittämiseen, 2005, 41.) Tässä vaiheessa korostuu alussa painotettu kaikkien osallistumien ja sitoutuminen hankkeeseen. Toisaalta uudet projektit ovat hyvää vaihtelua normaaliin työelämään ja vaarana voi olla henkilöstön kiintyminen itse prosessiin varsinaisen päämäärän unohtuessa. Hyvin toimiva projekti pitää sisällään onnistumisia, palkitsemisia ja kiitoksen antoa. Positiivinen palaute, joka pitää antaa julkisesti, on ensiarvoisen tärkeää ja antaa myös voimia palautteen saajalle muun vaikutuksen lisäksi. Tästä syystä projektille on hyvä suunnitella tavoitteita varsinaisen päämäärän lisäksi, joista voidaan iloita sekä seurata edistymistä. Uuden prosessin läpivientiä arvioitaessa on otettava huomioon myös sen kesto, joka ei saisi kestää yli vuotta, jotta intensiteetti ei kärsisi. Lisäksi tavoitteiden saavuttamisen purku ja seuranta vaativat kokoontumista vähintään 1, 5 kuukauden välein. (Kokemuksia työyhteisön kehittämiseen, 2005, 61.)

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää sekä antaa tietoja siitä, miten tiedonkulkua voidaan parantaa ja miten uudesta toimintamallista tulee osa työyhteisön arkipäivää. Lisäksi projekti itsessään voi oikein toteutettuna luoda yhteishenkeä, virkistää arjen työntekoa ja kehittää työyhteisön toimivuutta.

9.3 Koulutuksen suunnittelu

Lakimuutokset tällä alalla eivät keskity pelkästään Sisäasiainministeriöön vaan myös muihin ministeriöihin, kuten vaikkapa Liikenne- ja viestintäministeriöön. Työntekijän kannalta on täysin mahdoton tehtävä seurata kaikkien ministeriöiden selontekoja valmistumassa olevista lakimuutoksista tai uusista laeista. Tiedon määrä on aivan liian suuri. Eräs hyväksi koettu tapa oli helsinkiläisen päällystöön kuuluvan henkilön mukaan se, että sidosryhmät tukevat toisiaan ja tiedottavat vastavuoroisesti vaikka koulutustilaisuuksin. Näin esimerkiksi Helsingin poliisilaitoksen alueella on ollut toimivaa yhteistyötä Rikosseuraamusviraston kanssa. Tämäkään ei tietysti ratkaise ongelmaa kokonaisvaltaisesti, sillä hallittu tiedonkulku jää liiaksi vapaamuotoisten tapahtumien armoille

Tiedon määrä ja edellä viitattu tiedon saatavuus eivät ole ongelma. Ongelma on se, kuka tämän tiedon analysoi, tiivistää tarvittaessa ja välittää poliisilaitoksiin tai Poliisihallitukseen eteenpäin toimitettavaksi. Pullonkaula syntyy ministeriöiden ja Poliisihallituksen välissä. Tämän ongelman selvittyä voidaan poliisilaitoskohtaisesti sopia tiedonkulun välityksestä Poliisihallituksen kanssa. Uutena tutkimustehtävänä voisi olla se, kuinka voidaan järjestää hallittu tiedonkulku mahdollisimman reaaliaikaisesti ministeriöistä Poliisihallitukseen.

Koulutussuunnitelmassa kootaan yhteen koko vuoden koulutustarve, niin valtakunnallinen kuin poliisilaitostasoinen. Tällöin saadaan suoraan kontrolloitua koko poliisilaitoksen tarpeet koulutuksen osalta ja samassa yhteydessä voidaan käsitellä myös koulutuksen vaatima taloudellinen panostus sekä siihen varatut resurssit. Samaa pohjaa voidaan käyttää vuosittain tai laatia se useammalle vuodelle, mutta tällöin sitä on voitava tarkistaa vuosittain. Tarkoituksenmukaista olisi yhtenäistää käytäntö koko Suomen kattavaksi, jolloin poliisilaitosten vertailu tältä osin olisi helpompaa. Koulutussuunnitelmassa käsitellään koko henkilöstön koulutustarvetta, työhyvinvointitoimintaa ja liikuntaa. Lisäksi siinä tulee varata omat resurssit mahdollisille ennakoinnattomille teki- jöille, kuten lakimuutoksille. Koulutussuunnitelman runkoa tulisi noudattaa joustavuuden kuitenkaan kärsimättä. Suunnitelman sähköistä versiota voisi myös käyttää sähköisenä kuittausalustana, johon ennalta määrätyt vastuuhenkilöt tekevät tehtyjen toimenpiteiden kuittaukset lyhyiden saatesanojen kera. Tärkeää olisi kuitenkin se, että

suunnitelma pyrittäisiin pitämään mahdollisimman yksinkertaisena ja helppona käyttää, sillä usein projekteista ja suunnitelmista tulee itseisarvo päämäärän hämärtyessä. Sen takia olisi tärkeää, että sen suunnitteluun ja toteutukseen käytetään aikaa ja kuunnellaan myös henkilöstön mielipiteitä.

9.4 Luotettavuus- ja eettisyystarkastelua

Validiteetti on avainsana tarkasteltaessa tutkimuksen luotettavuutta ja vastaavuutta tutkimussuunnitelmaan. Tutkimus on validiteetti silloin, kun on onnistuttu mittaamaan juuri sitä, mitä tutkimukselta haettiin. Sillä tarkoitetaan tässä yhteydessä tutkimuksen pätevyyttä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 184–187.)

Aineistoa tulkittaessa nousee esille toinen merkittävä käsite, reliabiliteetti. Kyseisen sanan suomenkielisiä vastineita ovat toimintavarmuus, käyttövarmuus ja luotettavuus. Tutkimusmenetelmiä tarkasteltaessa tällä tarkoitetaan sitä, että johtuuko tutkimustulos vain sattumasta vai voidaanko tulokset toistaa uudelleen. Aineiston tulkinta on reliaabelia, kun siitä johdetut tulokset eivät ole ristiriitaisia. (Grönfors 1985, 175–176; Hirsjärvi & Hurme 2001, 184–187.)

Tutkimuksen tekijä on arvioinut tutkimuksen luotettavuutta keskustelemalla tutkimusmenetelmistä henkilöiden kanssa, jotka ovat toteuttaneet omia tutkimuksiaan samalla menetelmällä tekemällä akateemisia lopputöitä. Tutkimuksen tekijä on käyttänyt lainauksia keskusteluista ja suoria otantoja kyselytutkimuksen vastauksista perustelemaan tutkijan tekemiä tulkintoja aineistosta. Kyselytutkimus oli kokonaisuuden kannalta taustatekijänä toimiva, ja paransi entisestään tutkimustuloksen luotettavuutta. Kaksi toisesta poikkeavaa, määrällinen ja laadullinen, tutkimustulosta, jotka antavat samansuuntaisen tuloksen on pidettävä kohtuullisen luotettavana lopputuloksen kannalta.

Ryhmäkeskustelun luotettavuus tutkittavan aiheen osalta riippuu siitä, soveltuuko se ko. aiheen tutkimusmenetelmäksi. Tutkijan ja ryhmän sitoutuminen aiheeseen antaa perustan ryhmäkeskustelun sisäiselle luotettavuudelle. (Krueger & Casey 2008, 24.) Kaikki keskusteluun osallistujat olivat vapaaehtoisia ja henkilökohtaisesti halukkaita kehittämään työyhteisön toimivuutta koulutukseen liittyvissä asioissa. Ryhmän jäse-

nissä havaittiin sitoutuneisuutta omaan työhönsä ja sen kehittämiseen sekä innostuneisuutta keskustella tutkimuksen tekijän antamasta aiheesta.

Valitun ryhmäkoon voidaan katsoa olleen sopiva ja henkilöiden erilaisten työtehtävien, mutta kuitenkin samassa organisaatiossa työskenteleminen, antoi keskustelulle syvyyttä ja erilaisia näkökulmia. Ryhmäkoko ja -valinta olivat myös siinä suhteessa onnistuneet, että henkilöt pystyivät tuomaan omia mielipiteitään hyvin esiin. Vetäjä jätettyi tarkoituksellisesti taustalle annettuaan keskustelijoille keskusteltavan aiheen. Tutkimuksen tekijälle ryhmäkeskustelun vetäminen oli ensimmäinen kerta. Ryhmäkeskusteluun osallistuneet olivat toimineet omassa organisaatiossaan ja tehtävässään pitkään. Ennen keskustelua tutkija oli esitellyt jokaiselle osallistujalle tutkittavan aiheen teeman sekä käytännön toteutukseen liittyneet seikat.

Ryhmä pysyi hyvin tutkittavassa aiheessa ja sen jäsenet olivat innostuneita. Tutkimuksen tekijä oli käynyt ennen keskustelua Kymenlaakson poliisilinjasta vastaavan poliisipäällikön kanssa keskustelun siitä, keitä henkilöitä tutkimukseen valitaan. Tutkimuksen tekijä ehdotti kuutta henkilöä, joista yksi jätettiin pois eläköitymisen vuoksi ja toinen ryhmäkoon hallitsemisen vuoksi. Lisäksi poliisipäällikkö ehdotti yhtä henkilöä, joka otettiin mukaan tutkimukseen. Henkilöjako oli onnistunut sukupuolijakaumaltaan sillä keskustelijoista kaksi oli naisia ja kolme miestä. Lisäksi ryhmäkoko oli keskustelun sujuvuuden kannalta onnistunut. Tutkimuksen tekijä on pyrkinyt mahdollisimman seikkaperäisesti kuvaamaan tutkimusprosessin etenemisen ja käyttänyt vielä poikkeavasti kahta erilaista tutkimusmenetelmää kuvattavan ongelman ratkaisemiseksi. Näin on saatu mukaan laadullinen ja määrällinen mittaustapa.

Ryhmäkeskustelun videoiminen antoi tutkijalle mahdollisuuden palata uudestaan puheenvuoroihin ja poimia niiden joukosta asiat, jotka keskustelijat kokivat tärkeiksi. Videointi helpotti myös litterointia, koska DVD-levyjä voitiin katsoa useamman kerran ja aineiston tarkastaminen oli mahdollista. Luotettavuutta parantavat keskusteluisista nostetut suorat lainaukset. Tutkija palasi aineistoa analysoitaessa yhä uudestaan ja uudestaan litteroituun tekstiin tai videomateriaaliin tarkistaakseen kuinka ryhmäläiset olivat mistäkin aiheesta puhuneet. Keskustelun taltiointi antaa mahdollisuuden myös puhujien identifiointiin ja non-verbaalin toiminnan huomioimiseen (Tiittula & Ruusu-
vuori 2009, 14–15).

Tutkijalla on eettinen ja moraalinen vastuu monelle eri taholle. Näitä osapuolia ovat tiede itsessään, tutkimukseen osallistuneet henkilöt ja tutkittava aihe sekä työstä hyötyvä organisaatio. Tutkijalla on velvollisuus huolehtia siitä, etteivät saatujen tietojen eheys ja luottamuksellisuus vaarannu. Tutkimustulokset on käytettävä sen prosessin yhteydessä ja sitä päämäärää tavoitellessa, mihin tutkimukseen osallistuneet ovat antaneet suostumuksensa. (Grönfors 1985, 188–194.)

Tutkimuksesta on oltava hyötyä tutkijalle, tutkittaville ja Kymenlaakson poliisilaitokselle ja mahdollisesti koko poliisiorganisaatiolle. Tutkimustulokset luovutetaan Kymenlaakson poliisilaitoksen johdolle ja Poliisihallituksen henkilöstön kehittämispäällikölle tämän pyynnöstä sekä keskusteluun osallistuneille. Myös SPJL:n edustaja on kertonut haluavansa saada tutkimustulokset liiton käyttöön. Ammattijärjestö on kertonut käyttävänsä tuloksia jäsentensä *”entistä nopeamman ja paremman tiedonkulun varmistamiseksi muuttuvassa lainsäädäntömaailmassa. Tätä viestiä voisimme viedä poliisiammattikorkeakoulun, poliisilaitoksen työpaikkakoulutuksen ja poliisihallituksen sekä ministeriön päättäjien tietoon.”*

9.5 Tutkimuksen tavoitteeseen vastaaminen

Tutkimuskohteena tässä tutkimuksessa oli tiedonkulun välittyminen lakimuutoksista käytännön poliisityötä tekeville. Aihetta tutkittiin myös muun koulutuksen näkökulmasta. Tutkimustulokset kuvaavat niitä asioita, joita poliisilaitoksen henkilöstö koki tärkeäksi työnsä onnistumisen ja viihtymisen kannalta. Lainsäädännöstä ja sen muutosten välittymisestä puhuttaessa ei voida prosessia katkaista paikallisella tasolla tarkasteltavaksi. Tutkimuksen aiheena oli tiedonkulun välittyminen lainsäädännön muutosten osalta Kymenlaakson poliisilaitoksella. Koska tiedonvirta alkaa Arkadianmäeltä Helsingistä oli relevanttia tarkastella asiaa myös kokonaisuuden kannalta, jotta myös empiirinen viitekehys muotoutuisi kokonaisuuden kattavaksi ja lukija saa kuvan kokonaisuudesta.

Nykyaikaisessa viestinnässä on mahdollisuuksia luovalle tutkijalle ja myös käytännön toimenpiteiden toteuttajalle. Digitaalisen median vaikutus ei saa rajata mahdollisuuksia koskemaan vain uutta keinoa, vaan se antaa mahdollisuuksia parantaa entisiä keinoja ja luo samalla uutta vanhojen rinnalle. Tämän tutkimuksen kohdalla huomattiin

se, että sähköisten viestintäkanavien käyttö oli jättänyt vanhat keinot lähes kokonaan käyttämättä eli ohjattu koulutus oli muuttunut lähestulkoon sähköisten viestimien varassa tapahtuvaksi. Tehokkaalla suunnittelulla ja siihen liitetyllä markkinointiviestinnällä on kuitenkin keinoja puuttua ongelmiin hyvän ohjauksen kautta. Tämä vaatii taloudellisen panostuksen, mutta kuten keskustelussa kävi ilmi: koulutettu henkilöstö on sijoitettua pääomaa, miltä on lupa odottaa myös tuottoa. Tavoitteena voi olla koulutuspoistuman vähentäminen, tutkittujen juttujen kiertonopeuden parantaminen, tehokkaiden työmenetelmien jakaminen jne. Osa tavoitteista voi olla hiljaa tuloksiin siirtyviä, kuten työviihtyvyyden paraneminen ja työskentelyvarmuuden lisääntyminen ammatinhallinnan kautta.

Tutkimuksessa käytetty focus group -tutkimusmenetelmä on amerikkalaisten markkinointitutkimusten parissa ollut käytössä jo 1950-luvulta lähtien. Näissä tutkimuksissa syvällisen tiedon etsiminen on ollut tärkeää (Krueger & Casey 2008, 6). Suoritetussa keskustelussa tuotiinkin esille luovia tapoja lähestyä ongelmaa ja uusia näkökulmia, joita ei saatu rinnalla suoritetussa kyselytutkimuksessa esille. Tutkimuksen tarkoituksena oli luoda kuva vallitsevasta tilanteesta ja siitä, millä keinoin siihen vastattaisiin. Tutkimuksessa tuodaan esille keinoja ongelmakohdan korjaamiseksi ja siitä, kuinka asiassa tulisi lähteä liikkeelle.

Olen kiitollinen Kymenlaakson poliisilaitokselle sen antamasta panoksesta tutkimuksen läpiviemiseen. Tehtävä oli mielenkiintoinen, ja koin sen vastaavan aitoon työelämästä pulmaan, joka piti ratkaista. Positiivinen palaute tutkimukseen osallistuneilta keskustelijoilta ja kyselyyn vastanneilta henkilöiltä osoitti, että tutkimus tulee palvelemaan käytännön työelämää ja työyhteisön hyvinvointia.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2001. Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Helsinki: Yliopistopaino.

Anttila, M. & Iltanen, K. 2001. Markkinointi. 5. painos. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Bergström, S. & Leppänen, A. 2000. Markkinoinnin maailma. 2. painos. Helsinki: Oy Edita Ab.

Grönfors, M. 1985. Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät. 2. painos. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.

Esitutkintalaki 30.4.1987/449.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi, s. 193–195, 204–231.

Hoppu, K. 1997. Lapsiin ja nuoriin kohdistuva markkinointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Järjestyslaki 27.6.2003/612.

Järvinen, P. 2010. Yksityisyys - turvaa digitaalinen kotirauhasi. Porvoo: WSOY.

Kaakkois-Suomen talousrikosyksikön työjärjestys. 2010.

Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla [Elektroninen aineisto] Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto (Jyväskylä studies in education, psychology and social research, ISSN 0075-4625 ; 388)

Kokemuksia työyhteisön kehittämiseen. 2005. Pirkanmaan ammattikorkeakoulun julkaisussa J. Tuomi (toim.) Opas kouluttajalle karikkojen välttämiseksi. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu.

Krueger, R. & Casey, M. 2008. Focus groups: A practical guide for applied research. Third Edition. Sage Publications Inc., USA.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Morgan, D. L. 1988. Focus Groups as qualitative research. Qualitative Research Method Series 16. Sage, London.

Pakkokeinolaki 30.4.1987/450.

Pihlaja, J. 2001. Tutkielmaa tekemään. Lahti: Soceda.

Poliisilaki 7.4.1995/493.

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. 2009. Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori J. & Tiittula L. (toim.) Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. 2. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, s. 9–21.

Valtonen, A. 2009. Ryhmäkeskustelut - Millainen metodi? Teoksessa Ruusuvuori J. & Tiittula L. (toim.) Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. 2. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, s. 223–241.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Internet-lähteet

Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Saatavissa:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/23630/9789513938666.pdf?sequence=1> [viitattu 1.10.2010].

Kyselylomakkeen laatiminen, kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien oppimisympäristö. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, FSD:n www-sivut. Saatavissa:

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>
[viitattu 13.1.2011].

Poliisikoulutus. Poliisin www-sivut. Saatavissa: <http://www.poliisi.fi>

[viitattu: 14.1.2011].

Seitti, Poliisin intranet. [viitattu: 17.1.2011].

Valiokunta. Suomen eduskunnan www-sivut. Saatavissa:

<http://web.eduskunta.fi/Resource.phx/eduskunta/tervetuloa/valiokunta.htx>
[viitattu: 13.11.2010].

Sajama, S. 2004. Kielifilosofia ja hermeneutiikka. Saatavissa:

<http://www.joensuu.fi/oikeustieteet/filo/KIFHER04.pdf>

[viitattu: 13.1.2011].

Opetushallitus, Etälukio. Saatavissa:

<http://www2.edu.fi/yrittajyvayla/?page=291> [viitattu: 13.1.2011].

Pardia. Palkansaajajärjestö Pardian www-sivut. Saatavissa: <http://www.pardia.fi>

[viitattu: 13.1.2011].

SPJL. Suomen Poliisijärjestöjen liitto ry:n www-sivut. Saatavissa:
<http://www.spjl.fi> [viitattu: 13.1.2011].

Painamattomat lähteet

Haapamäki, J. 2011. Sähköpostiviesti 18.1.2011. (Tuloste kirjoittajan hallussa)

Hiltunen, M. 2011. Sähköpostiviesti 14.1.2011. (Tuloste kirjoittajan hallussa)

Koch, K. 2010. Sähköpostiviesti 23.9.2010. (Tuloste kirjoittajan hallussa)

Manninen, T. 2010. Sähköpostiviesti 22.9.2010. (Tuloste kirjoittajan hallussa)

Sundström, A. 2010. Sähköpostiviesti 24.9.2010 (Tuloste kirjoittajan hallussa)

Suvanto, K. 2010. Sähköpostiviesti 22.9.2010. (Tuloste kirjoittajan hallussa)

Tiainen, J. 2010. Sähköpostiviesti 9.11.2010. (Tuloste kirjoittajan hallussa)

LIITTEET

Liite 1

Kymenlaakson poliisilaitoksen intranetissä julkaistu kysely

1. *Mihin henkilöstöryhmään kuulut (1 - 4, miehistö, alipäällystö, päällystö, muu)*
2. *Kuinka kauan olet työskennellyt poliisissa (0-5 v, 6-10, 11 - 19, 20 -)*
3. *Mikä on toimenkuvasi 1 - 6 (kenttä, tutkinta, ulkomaalaistutkinta, tekniikka, lupahallinto, esikunta)*
4. *Kuinka usein olette yksikön tai ryhmän sisällä käyneet lainsäädännön muutoksia läpi viimeisen vuoden aikana? (1 - 4, viikoittain, kuukausittain, vuosittain, ei kertaakaan)*
5. *Onko lainsäädäntöön liittyvä koulutus ollut ohjattua vai vapaata keskustelua työvuoron aikana? (1- 3, vapaata, ohjattua, ei ole ollut koulutusta)*
6. *Kuinka hyvin olet perillä omiin työtehtäviisi liittyvistä lainsäädännön muutoksista? (1-5, erittäin hyvin -huonosti)*
7. *Kuinka hyvin osaat etsiä itsenäisesti tietolähteet, joista muutoksista on tietoa saatavilla? (1-5, erittäin hyvin -huonosti)*
8. *Mitä kanavia tai tietolähteitä olet käyttänyt em. tietoa etsiäksesi?*
(vapaa sana)
9. *Mikä mielestäsi olisi paras tapa tiedottaa näistä muutoksista (esim. oppitunti, itsenäinen opiskelu jne.)? (vapaa sana)*
10. *Kuinka paljon enemmän tarvitset koulutusta lainsäädännön muutoksista?*
(1-5, erittäin paljon - ei yhtään)
11. *Kuinka paljon enemmän tarvitset koulutusta ja kertausta esim. rikosten tunnusmerkistöjen suhteen? (1-5, erittäin paljon - ei yhtään)*
12. *Mikä lainsäädännön ala on mielestäsi se, jossa tarvitsisit eniten lisäkoulutusta?*
(vapaa sana)
13. *Kuinka paljon käytät vapaa-aikaa tutustuaksesi lainsäädännössä tapahtuviin muutoksiin, jotka liittyvät toimenkuvaasi? (vapaa sana)*
14. *Mitä muuta haluat lausua aiheen tiimoilta esim. kehitysehdotuksia? (vapaa sana)*

Liite 2/1

Kentän ja tutkinnan keskinäinen vertailu lainsäädännön muutosten käsittelyn tiheydessä oman ryhmän sisällä

		Kuinka usein olette yksikön tai ryhmän sisällä käyneet lainsäädännön muutoksia läpi viimeisen vuoden aikana?		
		Viikoittain	Kuukausittain	Vuosittain
Kenttä	Lukumäärä	<i>0</i>	<i>11</i>	<i>14</i>
	%	<i>,0%</i>	<i>31,4%</i>	<i>40,0%</i>
Tutkinta	Lukumäärä	<i>1</i>	<i>16</i>	<i>20</i>
	%	<i>2,2%</i>	<i>35,6%</i>	<i>44,4%</i>
Yhteensä	Lukumäärä	<i>1</i>	<i>27</i>	<i>34</i>
	%	<i>1,3%</i>	<i>33,8%</i>	<i>42,5%</i>

		Kuinka usein olette yksikön tai ryhmän sisällä käyneet lainsäädännön muutoksia läpi viimeisen vuoden aikana?	Yhteensä
		Ei kertaakaan	
Kenttä	Lukumäärä	10	35
	%	28,6%	100,0%
Tutkinta	Lukumäärä	8	45
	%	17,8%	100,0%
Yhteensä	Lukumäärä	18	80
	%	22,5%	100,0%

Focus group -yläluokat ja -teemat

8.2.1 Koulutusjärjestelyt

Koulutusorganisaatio

- * *laitoksen sisäinen koulutus*
- * *poliisiorganisaation koulutus*
- * *ulkopuolinen koulutus*

Koulutuksen toteutustapa

- * *ohjattu koulutus*
- * *itseohjautuva koulutus*

8.2.2. Ammattitaito

Ammattitaidon ylläpito

- * *ajan tasalla olevat tiedot*
- * *tiedonhakukanavat*
- * *tiedonhakukanavien käytön osaaminen*

Koulutushalukkuus

- * *koettu reaalin koulutustarve*
- * *hakeutuminen koulutukseen*
- * *pakollinen päivitysjärjestelmä*
- * *motivointikysymykset*

8.2.3 Johtaminen ja koulutus

Johtamiseen ja koulutusasioihin liittyvät keinot

- * *lähtötason huomioon ottava keskitetty järjestelmä*
- * *kehityskeskustelu*

Tiedottaminen

- * *koulutusasioihin liittyvät sähköpostit*
- * *tiedot koulutuksista*
- * *tiedotusketju*

KUALUETTELO

Kuva 1. Tutkimuksen empiirinen viitekehys	s. 7
Kuva 2. Suomen poliisiorganisaatio	s. 12
Kuva 3. Kymenlaakson poliisilaitos 1.6.2010	s. 12
Kuva 4. Poliisin tutkintojärjestelmä	s. 15
Kuva 5. Poliisin perustutkinto	s. 16
Kuva 6. Poliisin erikoistumisopintojen koulutusohjelma	s. 19
Kuva 7. Alipäällystötutkintokoulutuksen rakenne	s. 20
Kuva 8. Päällystötutkintokoulutuksen rakenne	s. 21
Kuva 9. Koulutuksen ja tiedonkulun aineiston analyysin eteneminen	s. 36
Kuva 10. Vastaajat henkilöstöryhmittäin	s. 38
Kuva 11. Vastaajien työskentelyaika poliisiorganisaatiossa	s. 38
Kuva 12. Vastaajien jakauma osastoittain	s. 39
Kuva 13. Lakimuutosten käsittely oman ryhmän tai yksikön sisällä	s. 40
Kuva 14. Missä muodossa vastaaja on saanut koulutusta lainsäädännön muutoksista	s. 40
Kuva 15. Kuinka vastaaja on kokenut olevansa perillä omiin työtehtäviinsä vaikuttavista lakimuutoksista	s. 41
Kuva 16. Vastaajien kokemus kyvystään etsiä itsenäisesti tietolähteitä muutoksista	s. 41
Kuva 17. Vastaajien tiedonhakukanavat	s. 42
Kuva 18. Vastaajien toiveet koulutusmuodosta	s. 42
Kuva 19. Vastaajien toiveet lainsäädännön koulutustarpeesta	s. 43
Kuva 20. Vastaajien tarpeet koulutuksesta rikosten tunnusmerkistöjen suhteen	s. 44