

TUTKINNAN TYÖHARJOITTELIJOIDEN PEREHDYTTÄMIS- JA OHJAAMISMALLIT TAMPEREEN PÄÄPOLIISIASEMALLA

Mikko Alho

10/2019

Tiivistelmä

Tekijä	Tutkinto
Mikko Alho	Poliisi (AMK)
Julkaisun nimi	Julkisuusaste
Tutkinnan työharjoittelijoiden perehdyttämisen- ja ohjaamismallit Tampereen pääpoliisiasemalla	Julkinen
Ohjaaja	Opinnäytetyön muoto
Ylikomisario Juha Nuortama	Tutkimuksellinen opinnäytetyö
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Sisä-Suomen poliisilaitoksen Pirkanmaan tutkintayksikölle. Se syntyi tekijän kiinnostuksesta perehdyttämistä ja työssä oppimista kohtaan, sekä toimeksiantajan tarpeesta selvittää maaliskuussa 2019 käyttöön otetun perehdyttämisen- ja ohjaamismallin tilaa.</p> <p>Työn tarkoituksena oli selvittää Tampereen tutkintaryhmien ja rikosten esikäsittelyryhmän perehdyttämisen- ja ohjaamismallien nykytilaa sekä löytää mallien mahdolliset ongelmakohdat ja esittää niihin kehittämisehdotuksia.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa on käsitelty perehdyttämistä ja työnopastusta lainsäädännön, henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen näkökulmista. Teoriaosuudessa on lisäksi käsitelty perehdyttämisen ja työnopastuksen tavoitteita, niiden seuranta ja arviointia sekä perehdyttämisen vaikutusta työhyvinvointiin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja tutkimusmenetelminä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua sekä osallistuvaa havainnointia. Tutkimukseen haastatettiin syyskuussa 2019 kahdeksaa henkilöä Tampereen pääpoliisiasemalta. Haastatelluista neljä toimivat työharjoittelun ohjaajina ja neljä suorittivat tai olivat hiljattain suorittaneet tutkinnan työharjoittelunsa.</p> <p>Teemahaastatteluista ja osallistuvan havainnoinnin havainnoista nousi esille perehdyttämisen- ja ohjaamismallien kehittämisehdotuksia, joita esitellään opinnäytetyön johtopäätöksissä.</p>	
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja -vuosi
36 + 2 liitesivua	marraskuu 2019
Avainsanat	
työharjoittelu, työharjoittelija, perehdyttäminen, työnopastus	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 AIHE JA TUTKIMUSKYSYMYS.....	4
2.1 Aihe	4
2.2 Tutkimuskysymys.....	5
2.3 Toimintaympäristön kuvaus.....	5
2.3.1 Rikosten esikäsittelyryhmä.....	5
2.3.2 Tutkintaryhmä.....	6
2.3.3 Työharjoittelija.....	6
2.3.4 Työharjoittelun ohjaaja.....	6
2.4 Tutkimusmenetelmä	7
2.4.1 Teemahaastattelu.....	8
2.4.2 Osallistuva havainnointi	8
2.4.3 SWOT-analyysi.....	9
2.4.4 Laadullisen tutkimuksen analysointivaihe	9
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	11
3.1 Lainsäädäntö	11
3.2 Henkilöstöjohtaminen.....	12
3.2.1 Henkilöstön kehittäminen.....	13
3.2.2 Perehdyttäminen	13
3.2.3 Perehdyttämisen ja työnopastuksen tavoitteet.....	16
3.2.4 Perehdyttämisen seuranta ja arviointi	17
3.2.5 Perehdyttäminen osana työhyvinvointia	18
4 TUTKIMUSTULOKSET.....	19
4.1 Tutkimuksen toteutus	19
4.2 Haastatteluiden tulokset.....	21
4.2.1 Rikosten esikäsittelyryhmän haastattelutuloksia SWOT-taulukoituna	22
4.2.2 Tutkintaryhmän haastattelutuloksia SWOT-taulukoituna.....	23
4.2.3 Rikosten esikäsittelyryhmän tulosten analysointi.....	24
4.2.4 Tutkintaryhmän tulosten analysointi.....	26
4.2.5 Yhteenveto tutkimustuloksista.....	28
4.3 Tutkimuksen luotettavuus, toistettavuus ja saturaatio	29
5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	31
5.1 Nykytilan arviointi.....	31
5.2 Kehittämisehdotukset	32
5.3 Oman toiminnan pohdinta.....	34
LÄHTEET	35

LIIKTEET

1 JOHDANTO

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on yksinkertaisimmillaan yksilön ja työyhteisön välisen suhteen jatkuvaa vaalimista. Sen voidaan ajatella olevan yksilön ja työyhteisön jatkuvasti käynnissä olevan vuoropuhelun tulosta. Henkilöstön osaamisen kehittäminen alkaa työhönottotapahtumasta ja loppuu siihen, kun henkilön työsuhde päättyy. Sen ei kuitenkaan tarvitse olla ainoastaan yksilön oman ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä, vaan se on pääasiassa hyvän, kehittävän ja arvostavan suhteen luomista ihmisen ja organisaation välille. (Juuti & Vuorela 2015, 57.)

Perehdyttämiseen ja työnopastukseen panostamalla pyritään luomaan uusille työntekijöille mahdollisimman tukeva kivijalka poliisin perustyölle, jonka päälle on myöhemmässä vaiheessa helppo rakentaa uutta osaamista. Perehdyttämiseen ja työnopastukseen voidaan ajatella kuuluvan tutustumista työympäristöön, organisaatioon, työhön yleisesti ja itse työtehtävään. Viime vuosina poliisin peruskoulutuksen aloituspaikkoja on lisätty ja lisääntyneiden työharjoittelijamäärien takia poliisilaitoksissa on jouduttu miettimään poliisin koulutukseen kuuluvan työharjoittelun järjestelyiden kehittämistä. Perehdyttäminen sekä työnopastus sisältävät molemmat tutkittaviin perehdyttämis- ja ohjaamismalleihin. Poliisikoulutukseen kuuluu tutkinnan työharjoittelujakso, joka kestää noin neljä kuukautta ja se sisältää sekä perehdyttämisen että työnopastuksen.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työharjoittelijoiden perehdyttämis- ja ohjaamismallien nykytila Sisä-Suomen poliisilaitoksen Pirkanmaan tutkintayksikön Tampereen tutkintaryhmien ja rikosten esikäsittelyryhmän osalta. Yleisesti perehdyttämisen aihealueelta löytyy runsaasti aikaisempia tutkimuksia, mutta edellä mainittujen mallien vertailevaa tutkimusta ja nykytilan selvitystä ei ole toteutettu aikaisemmin. Työskentelen Tampereen tutkintaryhmässä ryhmänjohtajan tehtävässä ja kävimme keskustelua tutkimuksen tarpeellisuudesta Pirkanmaan tutkintayksikön yksikönjohtaja Pasi Mettälän kanssa, joka esitti tutkimusaiheesta toimeksiannon. Tutkimuslupaa ei erikseen tarvittu, koska kaikki haastateltavat työskentelivät haastatteluiden aikaan Tampereen pääpoliisiaseman tutkinta- tai rikosten esikäsittelyryhmissä.

Tutkimusta varten haastattelin kahdeksaa henkilöä Tampereen tutkintaryhmistä sekä rikosten esikäsittelyryhmästä. Haastatelluista neljä toimi työharjoittelijoiden ohjaajina. Heistä

kaksi toimivat tutkintaryhmissä ja kaksi rikosten esikäsittelyryhmässä. Haastatelluista työharjoittelijoita oli neljä. Haastatellut tutkinnan työharjoittelijat olivat hiljattain tutkinnan työharjoittelunsa suorittaneita tai olivat sitä parhaillaan suorittamassa. Työharjoittelijoista kaksi suorittivat tutkinnan työharjoittelunsa rikosten esikäsittelyryhmässä ja kaksi työharjoittelijaa harjoittelivat tutkintaryhmässä.

Tutkimustyyppiä valittiin laadullinen tutkimus teemahaastatteluineen osallistuvaa havainnointia hyödyntäen, koska tutkimuksen tavoitteena oli selvittää perehdyttämis- ja ohjaamismallien ongelmakohdat ja löytää niihin kehittämisehdotuksia. Kananen (2017, 35) on kirjassaan todennut laadullisesta tutkimuksesta, että sen tavoitteena on tutkittavan asian kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen.

Opinnäytetyön toisessa luvussa käsitellään aihetta ja tutkimuskysymystä sekä esitellään teoreettisella tasolla tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät. Toisessa luvussa kuvataan lyhyesti myös opinnäytetyön toimintaympäristöä. Luvun tarkoituksena on antaa lukijalle vastauksia kysymyksiin, miksi kyseinen opinnäytetyö päätettiin tehdä ja mitä tutkimusmenetelmiä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään. Kolmannessa luvussa on teoreettinen viitekehys, jossa kerrotaan perehdyttämiseen ja työnohjaukseen kuuluvasta lainsäädännöstä, avataan henkilöstöjohtamista; lähinnä henkilöstön kehittämisen ja ennen kaikkea perehdyttämisen ja työnopastuksen näkökulmasta. Lisäksi kolmannessa luvussa käsitellään perehdyttämisen merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Teoreettista viitekehystä varten lähteinä käytettiin alan kirjallisuutta sekä lainsäädäntöä. Neljännessä luvussa esitellään tutkimuksen toteutusta, käsitellään tutkimuksen tuloksia, analysoidaan haastatteluista saatuja vastauksia sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta, toistettavuutta sekä saturaatiota. Viidennessä luvussa pohditaan opinnäytetyön tekemiseen liittyvää prosessia, sen onnistumista ja esitellään kehittämisehdotuksia perehdyttämis- ja ohjaamismallin kehittämiseksi sekä avataan mahdollista jatkotutkimuksen aihetta.

2 AIHE JA TUTKIMUSKYSYMYS

2.1 Aihe

Tällä tutkimuksella halutaan vertailla kahta erilaista työharjoittelijoiden perehdyttämis- ja ohjaamismallia Sisä-Suomen poliisilaitoksen Pirkanmaan tutkintayksikössä Tampereen pääpoliisiasemalla. Tutkimuksen lähtökohtana oli, että poliisin perustutkintokoulutuksen aloituspaikkoja lisättäessä, myös työharjoittelijamäärät lisääntyivät. Tämän takia Pirkanmaan tutkintayksikköön perustettiin uusi perehdyttämis- ja ohjaamismalli maaliskuussa 2019, jonka jälkeen Pirkanmaan tutkintayksikköön Tampereen pääpoliisiasemalle tulevat työharjoittelijat sijoitetaan pääosin rikosten esikäsittelyryhmään. Tässä kyseisessä mallissa on kahta tai kolmea työharjoittelijaa kohden nimetty yksi työharjoittelun ohjaaja. Työharjoittelijat ovat pääsääntöisesti sijoitettu samaan työhuoneeseen muiden työharjoittelijoiden kanssa ja työharjoittelun ohjaaja työskentelee omassa työhuoneessaan. Ohjaajalle on erikseen nimettyä varaohjaaja, mikäli varsinainen ohjaaja ei ole työharjoittelijoidensa saatavilla.

Aikaisemmin Pirkanmaan tutkintayksikköön ja Tampereen tutkintaryhmiin tulleet työharjoittelijat sijoituivat käytännössä tutkintaryhmiin ja näiden lisäksi esikäsittelyryhmään. Erona nykyiseen malliin oli se, että aiemmin yhtä työharjoittelijaa kohden oli yksi työharjoittelun ohjaaja ja pääosin työharjoittelija ja työharjoittelun ohjaaja jakoivat saman työhuoneen työharjoittelujakson aikana.

Edelleen osa työharjoittelijoista sijoitetaan tutkintaryhmiin suorittamaan tutkinnan työharjoitteluaan. Näin toimitaan niissä tapauksissa, kun työharjoittelijamäärä ei enää ole rikosten esikäsittelyryhmässä hallittavissa tai tutkintaryhmään sijoittamiselle on muita tutkintayksikön toiminnalliseen tarpeeseen liittyviä perusteita.

On selvää, että kaikkien työharjoittelijoiden saama perehdytys ei ole samalla tavalla järjestetty ja tämä mahdollistaa erilaiset lähtökohdat tutkinnan työharjoittelulle. Tutkimuksessa on haastateltu työharjoittelijoiden ohjaajia sekä työharjoittelijoita molemmista tutkinnan toiminoista eli tutkintaryhmistä sekä rikosten esikäsittelyryhmästä.

2.2 Tutkimuskysymys

Varsinaisena tutkimuskysymyksenä oli vertailla edellä kuvattuja perehdyttämis- ja ohjaamismalleja ja saada haastattelututkimuksin, sekä osallistuvan havainnoinnin keinoin molempien perehdyttämis- ja ohjaamismallien mahdolliset ongelmakohdat selville. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa kehittämissuhteita perehdyttämis- ja ohjaamiskäytänteiden parantamiseksi Pirkanmaan tutkintayksikön Tampereen tutkintaryhmissä sekä rikosten esikäsittelyryhmässä.

2.3 Toimintaympäristön kuvaus

Seuraavissa alaluvuissa esitellään lyhyesti tutkimuksen toimintaympäristö. Sisä-Suomen poliisilaitos sijaitsee Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa yhteensä 45 kunnan alueella. Poliisilaitoksen pääpoliisiasema sijaitsee Tampereella, jossa on poliisilaitoksen hallinnollinen sekä johdollinen keskus. (Poliisi 2019)

2.3.1 Rikosten esikäsittelyryhmä

Sisä-Suomen poliisilaitoksen Pirkanmaan tutkintayksikön rikosten esikäsittelyryhmässä Tampereen pääpoliisiasemalla hoidetaan rikosasioiden esikäsittelyä ratkaisemalla muun muassa, että millaisen prosessin kohteeksi poliisille tehty ilmoitus ohjataan. Rikosten esikäsittelytoiminta on jo osana jokaisen poliisilaitoksen vakiintunutta päivittäistä poliisityötä. Huomionarvoista on, että esikäsittelytoiminto on järjestetty jokaisella poliisilaitoksella osittain erilaisin toimintaperiaattein.

Rikosten esikäsittelyryhmä toimii poliisille tehtyjen rikos- ja muiden ilmoitusten vaatimien tehtävien hoitamiseksi sekä vastaa Tampereen pääpoliisiaseman päivystystoiminnasta. Rikosten esikäsittelyryhmän tehtäviin kuuluvat asiakaspalvelupäivystys, rikosilmoitusten vastaanotto sekä tutkinnan suorittaminen lyhytkestoista tutkintaa edellyttävissä rikos- ja muissa asioissa. Lisäksi rikosten esikäsittelyryhmän tehtäviin kuuluvat poliisille tulleiden rikos- ja muiden ilmoitusten esikäsittelyyn liittyvät tehtävät, kuten esiselvitykset, tutkinnan päätökset, rajoitusesitysten tekeminen sekä rikosten sarjoittamiseen liittyvät toimet. Rikospaikkakäynnit kuuluvat myös rikosten esikäsittelyryhmän tehtäviin, mikäli ne ovat tutkinnan tarkoituksenmukaiseksi toteuttamiseksi perusteltuja. (Sisä-Suomen poliisilaitos 2018.)

2.3.2 Tutkintaryhmä

Sisä-Suomen poliisilaitoksen Pirkanmaan tutkintayksiön Tampereen tutkintaryhmät vastaavat perustehtäviensä mukaisista tehtävistä Tampereen alueella. Tutkintaryhmät vastaavat aikavastuuperiaatteella tutkinnalle kuuluvien asioiden hoitamisesta. (Sisä-Suomen poliisilaitos 2018.)

2.3.3 Työharjoittelija

Työharjoittelijat suorittavat työharjoittelunsa osana Poliisi (AMK) -tutkintoa. Tutkinto antaa kelpoisuuden vanhemmaksi konstaapeliksi sekä muihin miehistövirkoihin. Tutkinnon suorittanut voi valmistuttuaan työskennellä sekä rikostutkinnassa että valvonta- ja hälytystehtävissä. Tutkinnon laajuus on 180 opintopistettä ja sen suoritus aika on noin kolme vuotta. Työharjoittelun osuus opinnoista on 55 opintopistettä. Työharjoitteluun poliisiopiskelijat siirtyvät, kun poliisiopintoja on takana puolitoista vuotta. Poliisiopiskelijat nimitetään nuoremman konstaapelin virkaan ja he osallistuvat noin vuoden kestäväällä harjoitusjaksollaan poliisilaitoksilla erilaisiin tehtäviin, järjestyspoliisissa, rikostutkinnassa ja lupapalveluissa (Poliisiammattikorkeakoulu 2018). Tutkinnan työharjoittelujakson pituus on noin neljä kuukautta.

2.3.4 Työharjoittelun ohjaaja

Työharjoittelun ohjaaja on oman alansa ammattilainen, joka perehdyttää ja ohjaa poliisiopinnoistaan nuoremaksi konstaapeliksi nimitettyä uutta työyhteisön jäsentä osaksi työyhteisöä ja työpaikan työskentelytapoja. Työharjoittelun ohjaajat ovat pääsääntöisesti käyneet Poliisiammattikorkeakoulun järjestämän työharjoittelun ohjaajille suunnatun koulutuksen. Työharjoittelun ohjaajat ovat pääasiassa itse hakeutuneet perehdyttäjiksi ja ovat motivoituneita sekä kokeneita alansa ammattilaisia. Työharjoittelun ohjaaja toimii työharjoittelun ohjaajana oman työnsä ohessa ja työharjoittelun ohjaaja saa työharjoittelun ohjaamisesta rahallisen korvauksen normaalin palkkansa lisäksi.

2.4 Tutkimusmenetelmä

Suomessa, yhteiskunta- ja kasvatustieteellisessä keskustelussa on yleisesti käytetty synonyymeina käsitteitä laadulliset, pehmeät ja kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät. Laadullinen tutkimus voidaan karkeimmillaan ymmärtää aineiston muodon kuvaukseksi. (Eskola & Suoranta 2008, 13.)

Tutkimustyyppiä valittiin laadullinen tutkimus, koska haluttiin selvittää tutkittavan joukon kokemuksia ja näkemyksiä tutkittavasta aiheesta. Tarkoituksena oli löytää haastattelujen, osallistuvan havainnoinnin ja sisällönanalyysin perusteella mahdolliset ongelmakohdat ja antaa niihin kehittämisehdotuksia. Haastatteluiden ja osallistuvan havainnoinnin avulla pyrittiin saamaan mahdollisimman selkeä käsitys itse tutkittavasta aiheesta ja sen jälkeen aineistoa analysoitiin sisällönanalyysin keinoin.

Luonteeltaan kvalitatiivinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja aineisto koostuu luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Tyypillistä laadulliselle tutkimukselle on, että siinä suositaan ihmistä tiedonkeruun välineenä ja tutkija luottaa enemmän omaan havainnointiinsa kuin erilaisilla mittausvälineillä hankittuun tietoon. Tutkija pyrkiikin laadullisessa tutkimuksessa paljastamaan odottamattomia seikkoja ja sen vuoksi tutkimuksen lähtökohdaksi on aineiston monimuotoinen ja yksityiskohtainen analyysi. Laadullisesta tutkimuksesta on todettu, että aineiston hankinnassa tutkija suosii metodeja, joissa tutkittavan ääni pääsee esille. Kyseisiä metodeja ovat muun muassa teemahaastattelu, osallistuva havainnointi sekä ryhmähaastattelu. Tutkimusta tehdessään tutkija etenee joustavasti ja tarpeen vaatiessa suunnitelmaa päivitetään sekä muutetaan olosuhteiden vaatimalla tavalla. Tutkittava joukko on valittu tarkoituksenmukaisesti ja tutkimussuunnitelma saavuttaa lopullisen muotonsa tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 155.)

Tutkittavan joukon valinnassa merkitsevänä tekijänä oli tutkimuskysymykselle olennainen asia eli saada haastatteluilla kartoitettua molempia perehdyttämisen- ja ohjaamismalleja mahdollisimman laajasti ja molemmista eri näkökulmista. Tutkimuksessa haluttiin haastatella sekä perehdyttäjiä että perehdytettäviä, jotta haastattelututkimus olisi malleja vertailtaessa mahdollisimman kattava ja luotettava.

Laadullisen tutkimuksen menetelminä tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua ja osallistuvaa havainnointia. Aineistoa analysoitiin sisällönanalyysin keinoin SWOT-analyysia hyödyntäen.

2.4.1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelut on jaettu yleisesti neljään ryhmään, joita ovat strukturoitu haastattelu eli lomakehaastattelu, puolistrukturoitu haastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Strukturoitu haastattelu tapahtuu lomaketta hyödyntäen; esitetyt kysymykset, väitteiden muoto ja järjestys on aina täysin ennalta määrätty. Puolistrukturoitu haastattelu eroaa edellisestä siten, että kysymykset ovat kaikille samat, mutta vastausvaihtoehdot eivät ole valmiina vaan haastateltava saa vastata omin sanoin kysymyksiin. Teemahaastattelulle on tunnuksenomaista, että haastattelun aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Avoimessa haastattelussa pyritään selvittämään haastattelun aikana haastateltavan aitoja ajatuksia, tunteita, mielipiteitä ja käsityksiä. (Eskola & Suoranta 2008, 86.)

Tutkimuksessa päädyttiin käyttämään teemahaastattelun puolistrukturoitua haastattelumetodia. Haastattelua varten laadittiin kymmenen kohdan kysymysluettelo, niin työharjoittelijoille kuin työharjoittelun ohjaajillekin. Kysymysluetteloon oli valittu teemat perehdyttämisen ja työharjoittelun aihepiirejä soveltaen. Kysymyksillä oli aluksi tarkoitus lähestyä tutkittavaa asiaa laajemmin ja loppua kohden keskittyä haastateltavan omakohtaiseen kokemukseen omasta perehdyttämisestä tai oppimisesta sekä perehdyttämisen laadukkuudesta.

Haastattelujen lopuksi haastateltaville annettiin SWOT-analyysit täytettäväksi. SWOT-analyysissa määriteltiin tavoitteeksi onnistunut perehdytys kunkin perehdyttämismallin osalta.

2.4.2 Osallistuva havainnointi

Toisena aineistonkeruumenetelmänä käytettiin osallistuvaa havainnointia. Havainnointi on aineistonkeruuta, jossa tutkija osallistuu itse tutkittavan yhteisön toimintaan (Eskola & Suoranta 2008, 98). Opinnäytetyön aihetta suunniteltaessa oli itsestään selvää, että tutkimuksessa tullaan käyttämään osallistuvaa havainnointia yhtenä tutkimuksen menetelmänä. Tämä siksi, että työskentelen Pirkanmaan tutkintayksikön Tampereen tutkintaryhmässä ryhmän-

johtajana ja havainnointi on varsin luonnollinen aineistonkeruumenetelmä. Paremmen kokonaiskuvan muodostamiseksi on selvää, että havainnoinnin avulla on pystytty monipuolisemmin arvioimaan tutkimuksen aineellista sisältöä. Havainnointiin käytettävä aika voi vaihdella lyhyistä havaintokäynneistä vuosia kestävään kenttätyöhön. (Eskola & Suoranta 2008, 102). Omat havaintoni ovat vuosien varrelta ja näitä havaintoja ja kokemuksia on nyt hyödynnetty tässä tutkimuksessa.

2.4.3 SWOT-analyysi

SWOT-analyysi on kuvattu hyödyllisenä ja yksinkertaisena työkaluna toiminnan, hankkeiden ja projektien suunnittelussa. Albert Humphreyn kehittämää nelikenttämenetelmää on usein käytetty strategian laatimisessa sekä oppimisen tai ongelmien tunnistamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä (Innokylä 2019). SWOT-analyysissä vastaukset pyritään asettamaan neljän otsikon alle, joita ovat vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat.

Tutkimuksessa haluttiin käyttää tätä nelikenttämenetelmää nimenomaan tutkimusongelman tunnistamiseksi ja kehittämiseksi. Nelikenttämenetelmää päädyttiin lisäksi käyttämään tutkimuksen analyysityökaluna sekä myöhemmän vaiheen visualisoitavan lopputuotteen selkiyttäjänä. Teemoista saatujen vastausten purkaminen SWOT-analyysiin tuotti helposti visualisoivan ja ymmärrettävän lopputuotteen opinnäytetyön toimeksiantajalle. Tässä opinnäytetyössä nelikenttämenetelmästä käytetään myöhemmin nimitystä SWOT-analyysi.

2.4.4 Laadullisen tutkimuksen analysointivaihe

Sisällönanalyysi on melko yksinkertainen laadullisen analyysin metodi. Sisällönanalyysin menetelmällä voidaan analysoida dokumentit systemaattisesti ja objektiivisesti. Tällä analyysimenetelmällä saadaan tutkittavasti ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa, mutta kuitenkin aineisto saadaan kerätyksi vain johtopäätösten tekemistä varten.

Sisällönanalyysistä on hyvä muistaa, että ilman hyviä johtopäätöksiä tutkimuksen lopputulos saattaa jäädä pelkästään järjestetyn aineiston tulosten esittelyksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.) Tutkimuksessa haastatteluilla saadut vastaukset laitettiin suoraan lainauksin SWOT- taulukkoon, jota hyödynnettiin vastausten visualisoinnissa sekä aineiston analyysissä. Haastatteluvastauksia analysoitiin SWOT-analyysia käyttäen. Haastattelut nauhoitettiin ja myöhemmin litteroitiin eli tässä kontekstissa haastattelut muutettiin kirjoitetuksi tekstiksi.

Kirjalliseen muotoon purettuun vastaukseen on usein hyvä tutustua huolellisesti, koska silloin keskeisimmät asiat nousevat esille tekstistä ja aineiston tulkinta on silloin helpompaa (Eskola & Suoranta 2008, 151). Haastattelujen vastauksista laadittiin yhteenveto, jossa molempien työharjoittelupaikkojen eli rikosten esikäsittelyryhmän ja tutkintaryhmän vahvuudet, mahdollisuudet, heikkoudet ja uhat listattiin. Näitä vastauksia analysoimalla päädyttiin luvussa 4.2.5 esiteltyihin tutkimustuloksiin.

3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

3.1 Lainsäädäntö

Työsopimuslaissa on säädetty työnantajan yleisvelvoitteeksi edistää työntekijän mahdollisuuksia siten, että hänellä on mahdollisuus kehittyä ja edetä työurallaan kykyjensä mukaisesti. Laki säätelee myös työnantajan vastuuta huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toiminnan, tehtävän, työn tai työmenetelmän muuttuessa tai kehityessä. (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1 §.)

Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 8 § säätelee työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta, jonka mukaan työnantaja on tarpeellisin toimenpitein velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työntekijää on opastettava ja hänelle on annettava riittävästi tietoa, niin työpaikan haitta- kuin vaaratekijöistä. Ohjauksen ja opastuksen laatu on kuitenkin riippuvainen työntekijän valmiista koulutuksesta, osaamisesta sekä kokemuksesta. Kokeneemmat työntekijät osaavat todennäköisesti itsekin tunnistaa työpaikan tavallisimmat vaara- ja haittatekijät. (Kupias & Peltola 2009, 23.)

Työturvallisuuslaki määrittelee työntekijälle annettavan riittävän ohjauksen ja opastuksen. Työturvallisuuslain mukaan työntekijä tulee perehdyttää riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työvälineiden oikeaoppiseen käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Työntekijälle tulee näiden lisäksi myös antaa opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi. Erilaiset säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustyöt on opastettava työntekijälle ja mahdollisten häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta on annettava toimintaohjeet. Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta on täydennettävä tarpeen sitä vaatiessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 14 §.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä velvoittaa työnantajaa huolehtimaan siitä, että uudelle työntekijälle annetaan tarpeelliset tiedot työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 4 luku 15 §). Olennaista tässä on, että perehdyttämisen järjestelyt tehdään näkyviksi työpaikalla. Työntekijöiden on tärkeätä tietää, miten heidän tulevat työkaverinsa tai he itse saavat koulutusta ja opastusta uusissa työtehtävissään. (Kupias & Peltola 2009, 26.)

Huomionarvoista on, että perehdyttämisellä on juridisesti varsin merkittävä ulottuvuus. On tyypillistä, että henkilövahinkotapauksista, jotka johtavat poliisitutkintaan pyydetään työnantajaa esittämään dokumentit perehdyttämisestä ja työnopastuksesta. (Moisalo 2011, 320.)

3.2 Henkilöstöjohtaminen

Tutkimuksessa on haluttu nostaa esiin henkilöstöjohtamisen merkitystä yleisesti. Johtamisella ja esimiestyöllä on valtava merkitys siinä, miten yrityksessä onnistutaan motivoimaan henkilöstöä ponnistelemaan yhteisten tavoitteiden ja tulosten saavuttamiseksi. Se, kuinka työyhteisöä johdetaan vaikuttaa luonnollisesti ihmissuhteisiin ja ilmapiiriin. On tärkeää, että esimies toimii itse esimerkkinä ja työyhteisön innostuneena kehittäjänä. Yrityksen tavoitteet tulee olla kaikkien työntekijöiden niin työharjoittelijoiden kuin kokeneiden työntekijöiden tiedossa. Tuloksekasta onkin ottaa henkilöstöä mukaan suunnittelemaan, miten tavoitteet saavutetaan (Österberg 2014, 127–128).

Esimies huolehtii, että kaikki työt ovat mahdollisimman selkeästi järjestetty ja suunniteltu sekä työtehtävät ovat henkilöiden henkilökohtaiset kyvyt huomioiden riittävän haasteellisia ottamalla kuitenkin huomioon, ettei kukaan ylikuormitu. Hyvälle esimiehelle tunnuksenmaisia piirteitä ovat rehellisyys, avoimuus, oikeudenmukaisuus, luotettavuus, sitkeys, tasapuolisuus ja joustavuus. Näiden lisäksi esimiehellä tulee olla herkkyyttä ihmissuhdeasioissa. Hän tuntee itsensä, kykenee myöntämään virheensä ja ennen kaikkea pystyy oppimaan virheistään. Menestyvällä henkilöstöesimiehellä täytyy olla halua laittaa itsensä peliin ja hänellä täytyy olla myös riittävästi paineensietokykyä. Hyvä esimies on diplomaattinen ja hänellä on kuuntelemisen taito, hän tuntee hyvin toimialueensa ja on työnsä kokenut ammattilainen. On muistettava, että esimies toimii esimerkkinä niin ihmisten välisissä kanssakäymisissä kuin työmoraalinkin ylläpitämisessä. (Österberg 2014, 128.)

Edellä olevissa kappaleissa on avattu hyvän, menestyvän ja arvostetun henkilöstöjohtajan ominaisuuksia. Ominaisuuksien lista on pitkä ja vaativakin, mutta ominaisuuksia peilattaessa perehdyttämiseen ja työnopastukseen, niin listalta on poimittavissa samalla tavoin hyvän perehdyttäjän ominaisuuksia. Perehdyttäjää onkin pidettävä perehdytettävän tietynlaisena henkilöstöesimiehenä, joka ohjaa ja perehdyttää uutta työntekijää omalla esimerkillään ja ominaisuuksillaan kohti laadukasta perehdytystä ja työssä oppimista.

3.2.1 Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön kehittämisen voidaan ajatella jakautuvan useampaan eri osa-alueeseen. Yksi niistä on koulutus tai valmentaminen. Koulutusta voidaankin ryhmitellä hyvin usealla eri tavalla. Eräs ryhmittely jakaa sen perehdyttämiseen, täydennyskoulutukseen, jatkokoulutukseen ja uudelleen kouluttamiseen. (Moisalo 2011, 319.)

Esimiesten ja samalla perehdyttäjien kyky ja halu kehittyä työssään on ensiarvoisen tärkeää. Esimies tai perehdyttäjä, joka ei ole valmis kehittämään itseään ja omaa osaamistaan, ei välttämättä ole järkevä vakuuttava alaistensa tai perehdytettävän osaamisen kehittämisen kannustajana.

Tämän tutkimuksen keskiössä on perehdytys ja työnopastus, joilla tarkoitetaan tutustumista organisaatioympäristöön, organisaatioon, itse työhön ja työtehtävään. Työnopastuksen voidaan ajatella tarkoittavan tutustumista varsinaisiin työtehtäviin, mutta käytännössä perehdyttäminen ja työnopastus menevät rajapinnassa osin päällekkäin (Moisalo 2011, 322).

3.2.2 Perehdyttäminen

Työharjoittelijoiden perehdyttämisprosessi on tulevan työuran kivijalka ja laadukkaasti toteutettu perehdytys luo tukevan perustan tulevalle työuralle. Työharjoittelijoiden ohjaajat ovat merkittävässä roolissa ohjatessaan prosessia oikeaan suuntaan yhteistyössä esimiestensä kanssa. Perehdyttäminen ymmärretään eri tavalla nykypäivänä kuin aiemmin. Aiemmin perehdytys sisälsi työtehtäviin opastamisen, mutta nykyään perehdyttämiseen kuuluu olennaisesti myös opastaminen yrityksen sisäisiin käytänteisiin (Kupias & Peltola 2009, 13).

Perehdyttäminen on kokonaisprosessina huomattavasti laajempi. Onnistunut perehdytys on ehdoton etu sekä yritykselle, että yrityksen työntekijöille. Perehdytyksen toteuttamisessa on tärkeitä suunnitella perehdyttämisprosessi alusta loppuun.

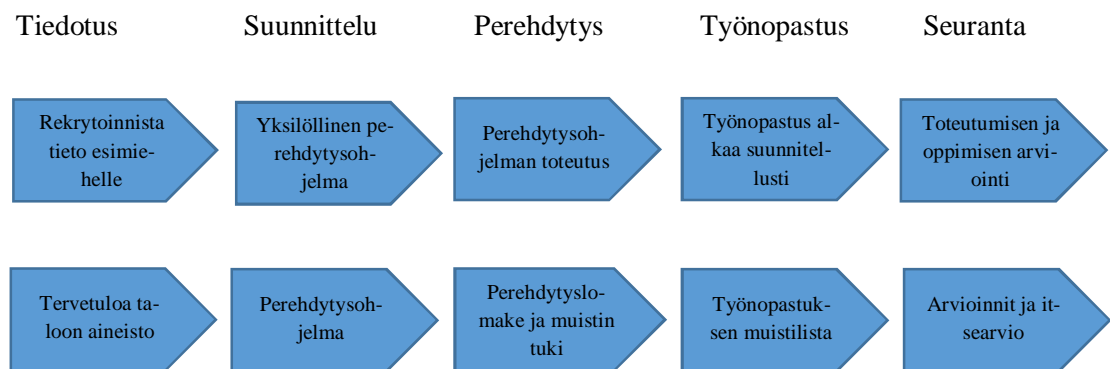
On merkityksellistä korostaa perehdyttämisen tärkeyttä, koska sen avulla tuore työntekijä omaksuu työtehtävänsä nopeammin kuin ilman kunnollista perehdyttämistä ja kaiken lisäksi vielä oikein. Virheet vähenevät ja virheiden korjaamiseen käytettyä aikaa säästyy. Huomionarvoista on, että yleensä virheiden korjaamiseen kuluu useammankin työntekijän työai-

kaa. Hyvin ja perusteellisesti järjestetty perehdytys vaikuttaa positiivisella tavalla perehdyttävän mielialaan ja tämän lisäksi sitouttaa hänet tehokkaammin työyhteisön ja yrityksen tulosta tuottavaksi yhteisön jäseneksi (Österberg 2014, 115).

Perehdyttämisen tarve on suurimmillaan, kun perehdytettävä on nuori työntekijä tai sellainen työntekijä, joka on uusi alallaan. Kuitenkin on muistettava, vaikkakin kyse olisi vanhemmasta alalle tulevasta henkilöstä, on perehdyttäminen aina tehtävä huolella, kun organisaatioon tulee uusi työntekijä. (Borgman & Packalen 2002, 120.)

Onnistumisen edellytyksenä perehdyttämiselle Moisalo (2011, 324) on kirjassaan maininnut kaksi päätekijää; Ensimmäisenä perehdyttämisen tulee aina olla suunniteltua toimintaa, jossa on tarkkaan harkittu kaikki vaiheet, roolit ja resurssit. Toiseksi perehdyttäminen tulee aina toteuttaa erillisen perehdyttämissuunnitelman mukaisesti.

Seuraavaksi on esitelty perehdyttämisen prosessikuviota, jossa ovat allekkain perehdyttämis-toimi sekä perehdyttämisaineisto, jotka liittyvät aina tiettyihin vaiheisiin perehdyttämisprosessissa.



Kuvio 1. Perehdyttämisprosessi (mukaiillen Moisalo 2011, 324)

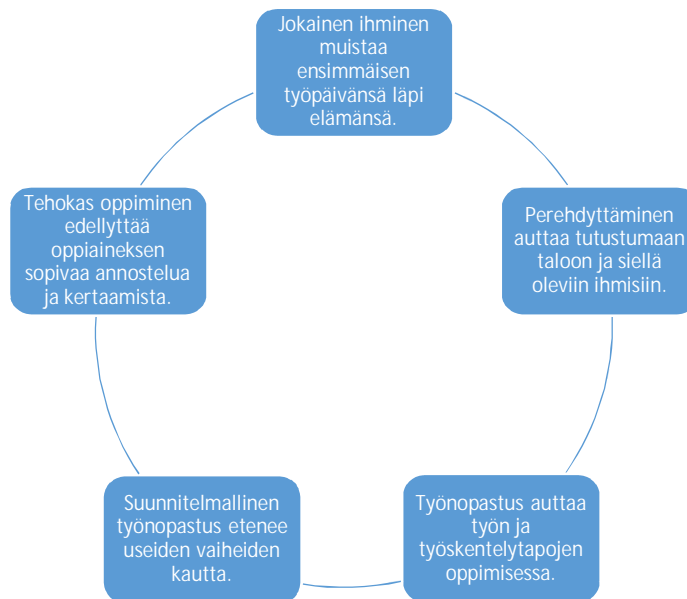
Perehdyttämisprosessin kuviolla on haluttu visualisoida kaikki konkreettiset perehdyttämisen osa-alueet tiedotuksesta seurantaan. Kaikkien työntekijöiden on tärkeä saada tietää työpaikalleen tulevista uusista työntekijöistä ja heistä on syytä tiedottaa sisäisesti. Perehdyttämisen tulee olla suunniteltua toimintaa, missä on huomioitu niin työvuorosuunnittelu kuin perehdytettävän ennalta tiedossa olevat henkilökohtaiset ominaisuudet. Perehdyttämistehtävää varten on ohjaajan tarpeellista pitää muisti- tai tarkistuslistaa muistettavista asioista.

Työnopastustehtävä sisältyy tämän tutkimuksen osalta työharjoittelijoiden ohjaamisprosessiin ja tässä tutkimuksessa puhutaankin perehdyttämis- ja ohjaamismalli- käsitteestä. Perehdyttäminen ja työnopastus kulkevat tutkimuksessa rinnakkain koko prosessin ajan. Lopuksi, jotta perehdyttämisprosessi olisi laadukasta ja onnistunutta, niin on muistettava koko prosessin ajan jatkuva seuranta väli- ja loppukeskusteluineen.

Perehdytettävän henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat oleellisesti perehdytyksen toteutukseen. On tärkeitä huomioida uuden työntekijän aikaisempi ammatillinen osaaminen, työkokemus sekä ikä. Kokenut työntekijä on jo tottuneempi työskentelemään erilaisissa työyhteisöissä ja työpaikoissa, kuin nuori työntekijä, jolla on usein vähemmän aikaisempaa ammattiosaamista ja työkokemusta. (Österberg 2014, 117.)

Esimiehellä on aina vastuullaan perehdyttämisen toteuttaminen ja sen vastuuttaminen. Perehdyttäjien tiedot, taidot ja asenteet on aina etukäteen tarkoin mietittävä. Näiden lisäksi perehdyttäjän omalla mielenkiinnolla ja halulla tehtävää kohtaan on onnistuneen perehdyttämisen sekä uuden tulokkaan tervetulleeksi tuntemisen kannalta iso merkitys. On muistettava, että perehdyttäjä on työntekijän tukihenkilö ja tietynlainen portti tutustuttaessa työyhteisöön sekä työtehtäviin. Perehdyttäjäksi tulisi valita vain henkilöitä, jotka ovat perehdyttämistehtävään halukkaita sekä työntekijöinä ammattitaitoisia. (Österberg 2014, 119.)

Perehdyttäminen ja työnopastus ovat parhaimmillaan jatkuvaa prosessia, jossa niin perehtyjä kuin perehdyttäjäkkin oppivat. Kuviossa 2 on Juutin ja Vuorelan (2015, 67) näkemys perehdyttämisestä ja työnopastuksesta. Kuviossa prosessi on haluttu kuvata jatkuvana kehänä, jossa voi palata taaksepäin ja asioita voidaan kerrata. Perehdyttäminen ja työnopastus eivät ole toisistaan erillisiä osia eikä työnopastuksen aloittaminen tarkoita sitä, etteikö perehdytettyihin asioihin voitaisi palata takaisin prosessin edetessä. Perehdytettävää on aina arvioitava yksilönä ja suunnitelmia on pystyttävä päivittämään muutoksiin ja yksilöllisiin tai yhteisöllisiin tarpeisiin reagoimalla. Perehdyttämisprosessi on ihmisten välistä kanssakäymistä ja työyhteisön ilmapiirillä on valtava merkitys siihen, miten uusi työntekijä kokee yhteenkuuluvuuden tunnetta ja hyväksyntää työyhteisössä.



Kuvio 2. Perehdyttäminen ja työnohjaus (mukaillen Juuti & Vuorela 2015, 67)

3.2.3 Perehdyttämisen ja työnohjauksen tavoitteet

Perehdyttäminen on kasvuprosessi, joka vaatii hyvälle kasvulle ravinteikkaan kasvualustan. Perehdyttämisellä ja työnohjauksella tarkoitetaan tutustumista työympäristöön, organisaatioon, työhön yleisesti ja itse työtehtävään. Nämä kaikki osa-alueet tulevat automaattisesti läpikäytyä, mikäli perehdyttäminen on järjestetty systemaattisen suunnitelman mukaisesti. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että ohjaajalle on annettu perehdyttämislomake, joka merkitään muutaman viikon jälkeen kohta kohdalta tehdyksi. Perehdytettäviin asioihin on oikeasti painuduttava ja on selvää, että perehdyttämisprosessi aiheuttaa lisätöitä työyhteisölle, mutta se lisätyöhaitta on nähtävä sijoituksena tulevaisuuteen. Hyvin onnistunut perehdytys voi tuottaa esimiehelle perehdytettävästä henkilöstä huipputekijän omaan ryhmäänsä 30 vuodeksi. (Moisalo 2011, 323.)

Kirjassaan (Moisalo 2011, 322–323) on listannut perehdyttämisen tavoitteet alla olevan listan mukaisesti:

- Tutustuttaa työympäristöön
- Tutustuttaa esimieheen, perehdyttäjään ja työtovereihin
- Tutustuttaa muihin yhteistyöhenkilöihin
- Opettaa tunnistamaan työympäristön ja liikkumaan siellä turvallisesti

- Opettaa tunnistamaan työturvallisuuteen liittyvät riskit ja velvollisuuden puuttua riskitilanteiden estämiseen
- Opastaa pelastautumis- ja hälytystilanteet ja niissä toimimisen
- Nopeuttaa ja tehostaa henkilön työhön siirtymistä ja työn oppimista
- Luo turvallisuuden tunnetta ja yhteenkuuluvaisuutta
- Luo positiivista työnantajakuva
- Opettaa tunnistamaan kehitysmahdollisuudet
- Opettaa johtamisjärjestelmän
- Antaa oikean kuvan ympäristöstä
- Opettaa tunnistamaan organisaatiokulttuurin merkityksen
- Vähentää vaihtuvuutta
- Täyttää lain vaatimukset

3.2.4 Perehdyttämisen seuranta ja arviointi

Perehdyttämisen seuranta ja arviointi ovat onnistuneen perehdyttämisen kannalta keskeisiä. Seurannan avulla voidaan varmistaa suunnitelman onnistuminen, miten perehdytyksessä onnistuttiin ja saavutettiin asetetut tavoitteet perehdyttämiselle (Kangas & Hämäläinen 2007, 17). Parhaimmillaan perehdytys ja työnopastus ovat vuorovaikutuksellista ihmisten välistä kanssakäymistä, johon kuuluu oppimista, kyselemistä, keskustelemista, kuuntelemista ja kannustamista. Keskustelua on tarpeen usein täydentää seuranta-, arviointi- ja kehityskeskusteluilla, joihin keskustelijat valmistautuvat etukäteen. Keskustelu-aikaa ja -paikkaa suunniteltaessa esimies ja/tai perehdyttäjä varaavat aikaa ja rauhallisen paikan keskustelulle. Seurantakeskustelun tarkoituksena on pohtia yhdessä perehdyttämisen toteutumista ja täydentää työn ohessa käytyjä keskusteluja. Seurantakeskustelun perusteella voidaan kesken perehdytysjakson tehdä muutoksia perehdytykseen, mikäli tarvetta ilmenee ja keskittyä asioihin, jotka kaipaavat enemmän perehdytystä ja ohjausta. Seurantakeskustelun tukena voidaan käyttää esimerkiksi ennen perehdytysjakson alkamista laadittua tarkistuslistaa perehdytettävistä asioista. (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.)

Perehdyttämisen arviointi on käytännössä oppimisen arviointia. Se käsittää kaikki ne toimenpiteet, joilla ohjataan sekä tarkistetaan paitsi oppimistavoitteiden saavuttamista myös oppimisen edistymistä eli käytännössä koko oppimisprosessia. Perehdyttämisessä ja työnopastuksessa arvioinnin kohteina ovat ammattitiedot ja -taidot. Ammattitaito koostuu teknisistä ja taloudellisista taidoista, suunnittelu-, kehittämis-, ja arviointitaidoista sekä sosiaalista

taidoista. Muita tärkeitä arvioinnin kohteita ovat päätöksentekotaidot, ongelmanratkaisutaidot sekä oppimaan oppimisen taidot. (Kangas & Hämäläinen 2007, 18.) On hyvä muistaa, että palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat kummallekin osapuolelle, niin perehdyttävälle kuin perehdyttäjälle tärkeätä oppimisen ja ammattitaidon kehittämiseksi.

3.2.5 Perehdyttäminen osana työhyvinvointia

Yleisesti voidaan ajatella, että onnistunut perehdytys lisää työhyvinvointia. Kun ajatellaan laajemmin työhyvinvointia työnohjauksen näkökulmasta, niin tyypillisiä tavoitteita työnohjaukselle ovat työyhteisön jäsenten jaksamisen tukeminen ja työyhteisön toimivuuden kehittäminen (Kallasvuori, Koski, Kyrönseppä & Kärkkäinen 2012, 34).

Työharjoittelijan tai uusiin tehtäviin siirtyvän henkilön perehdyttäminen ja työnopastus jatkavat mahdollisesti jo työhönottovaiheessa aloitettua työn hallitsemiseen suuntaavaa hyvää kierrettä. Asianmukaisesti suoritettu perehdytys ja työnopastus ovat keskeinen osa työn hallintaa ja ne yhdessä tukevat ihmisen työhyvinvointia. (Juuti & Vuorela 2015, 63.)

Työhyvinvointi on lisäksi läheisesti yhteydessä työmotivaatioon, mikäli työmotivaation keskeiset osa-alueet ovat kunnossa, niin ne tukevat työssä jaksamista. Työmotivaation keskeisinä osa-alueina pidetään arvostusta, työn sisältöä, oppimista tai kehittymistä, taloudellisia syitä sekä sosiaalisia suhteita (Moisalo 2011, 342). Osaan edellä mainittuihin työmotivaation osa-alueisiin voidaan vaikuttaa laadukkaalla perehdyttämisellä. Perehdyttämistehtävässä on muistettava itse arvostaa työtehtävää, tuettava työssä oppimista sekä panostettava perehdyttävän sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla. Perehdyttämisellä ei juurikaan voida vaikuttaa taloudellisiin syihin eikä työn sisältöön.

Työnhallinta on keskeisessä roolissa, kun ajatellaan työmotivaation säilymistä, koska silloin ei välttämättä tarvitse jatkuvasti ponnistella saadakseen arvostusta työpaikalla. Lisäksi työmäärä on oltava järkevissä suhteissa käytettävissä olevaan työaikaan ja resursseihin. Perehdyttämisessä on syytä muistaa, että perehdytettävissä on yksilökohtaisia eroavaisuuksia. Toiset selviytyvät haastavista työtehtävistä ja suuresta työmäärästä helpommin ja vähemmän ponnisteluin kuin toiset. Työmäärää kasvatettaessa perehdyttäjän tulee korostuneesti seurata työharjoittelijan selviytymistä ja jaksamista. Mikäli työmäärä on liian suuri tai työtehtävä liian vaativa, niin se saattaa aiheuttaa työnhallinnan heikentymistä. Tämä taas vaikuttaa suoraan muun muassa työmotivaation säilymiseen ja heikentää työssä oppimista.

4 TUTKIMUSTULOKSET

4.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimukseen haluttiin saada riittävä otanta Pirkanmaan tutkintayksikön Tampereen tutkintaryhmistä sekä rikosten esikäsittelyryhmästä ja tutkimukseen haastateltiin yhteensä kahdeksaa henkilöä. Haastattelut suoritettiin syyskuun 2019 aikana ennalta sovittuna ajankohtana. Haastatelluista kaksi toimivat oman tutkijatyönsä ohella työharjoittelijoiden ohjaajina tutkintaryhmässä ja kaksi haastateltua toimivat rikosten esikäsittelyryhmässä. Työharjoittelijoita haastateltiin siten, että haastatelluista kolme olivat hiljattain suorittaneet tutkinnan työharjoittelunsa ja yksi suoritti tutkinnan työharjoitteluaan haastatteluhetkellä. Työharjoittelijoista kaksi oli tutkintaryhmistä ja kaksi rikosten esikäsittelyryhmästä.

Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, koska haluttiin selvittää puolistrukturoiduin kysymyksin mitä haastateltavat ajattelevat yleisesti perehdytyksestä ja sen merkityksestä. Tämän jälkeen kysymyksillä selvitettiin yksityiskohtaisemmin haastateltavan omaa kokemusta itse perehdyttäjänä ja perehdytettävänä. Kysymysten tarkoitus oli herättää yleisemmin ajatuksia aihepiiristä ja haastattelun yhteydessä syventyä lähemmin esille nostettuihin asioihin perehdyttämisen kehittämisenäkökulmaa peilaten. Teemahaastattelun etuna onkin, että haastattelussa voidaan tarkentaa ja syventää kysymyksiä haastateltavan vastaukseen perustuen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88).

Tutkimuksessa selvitettiin teemahaastatteluiden avulla myös työharjoittelijoiden ohjaajien näkemyksiä perehdyttämisestä yleisellä tasolla ja haluttiin herättää myös heidät ajattelemaan perehdyttämistä laajemmin. Haastateltavilta pyydettiin vastauksia kysymyksiin kuten, mikä on haastateltavien mielestä laadukasta perehdyttämistä ja mitä hyötyä haastateltavien mielestä perehdyttämisestä on. Seuraavaksi kysymyksillä haettiin vastauksia haastateltavien omiin kokemuksiin työharjoittelun ohjaajina kysymyksillä kuten, miten he ovat omasta mielestään onnistuneet perehdyttämisessä, mitä vahvuuksia ja heikkouksia heillä on perehdyttäjinä ja minkälaisia haasteita he ovat kohdanneet. Tämän jälkeen haluttiin saada haastateltavat kertomaan omia näkemyksiään ja kehittämisajatuksiaan kysymyksillä kuten, minkälaisiin asioihin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota perehdyttämisessä, oliko perehdyttämisen tueksi jotain materiaalia ja minkälaista materiaalia olisi kaivattu sekä oliko perehdyttämistä seurattu millään tavoin ja oliko sitä ylipäättään tarpeen seurata. Haastatteluissa saatiin vielä

vastauksia kysymyksiin kuten, mitä puutteita perehdyttämisessä oli tällä hetkellä ja miten sitä voisi kehittää sekä oliko työharjoittelijoiden tiedollisissa ja taidollisissa valmiuksissa joitain kriittisiä puutteita. Haastattelun aikana esitettyjä kysymyksiä tarkennettiin ja niihin esitettiin täydentäviä lisäkysymyksiä. Haastatteluiden lopuksi oli mahdollisuus vapaalle keskustelulle. Haastatteluiden tuloksia esitellään luvun 4.2. alaluvuissa.

Teemahaastatteluilla selvitettiin haastateltujen työharjoittelijoiden näkemyksiä perehdyttämisestä yleisellä tasolla ja tavoitteena oli saada haastateltavat ajattelemaan perehdyttämistä laajemmin. Haastatteluilla selvitettiin haastateltavien näkemyksiä kysymyksiin kuten, mikä on heidän mielestään laadukasta perehdyttämistä ja mitä hyötyä heidän mielestään perehdyttämisestä on. Tämän jälkeen kohdistettiin haastateltavien ajatukset heidän omaan perehdyttämisprosessiinsa ja sen arviointiin kysymyksillä kuten, miten perehdytys on onnistunut ja mitä haasteita he olivat kohdanneet tutkinnan työharjoittelussaan. Seuraavien kysymysten tarkoituksena oli saada haastateltavat ajattelemaan perehdyttämistä ja sen kehittämistä kysymyksillä, kuten minkälaisiin asioihin heidän mielestään tulisi kiinnittää huomiota perehdyttämisessä, oliko perehdyttämisen tueksi jotain materiaalia ja minkälaista materiaalia he olisivat kaivanneet työharjoittelunsa tueksi. Lisäksi kysyttiin, oliko perehdytystä seurattu ja oliko sitä tarpeen seurata, sekä minkälaisia puutteita perehdyttämisessä on nykyään ja miten sitä voisi kehittää. Haastattelun aikana esitettyjä kysymyksiä tarkennettiin ja niihin esitettiin täydentäviä lisäkysymyksiä. Haastatteluiden lopuksi oli mahdollisuus vapaalle keskustelulle. Haastatteluiden tuloksia esitellään luvun 4.2. alaluvuissa.

Haastateltavat toimivat tai olivat hiljattain toimineet Pirkanmaan tutkintayksikössä Tampereen tutkintaryhmissä sekä rikosten esikäsittelyryhmässä Tampereen pääpoliisiasemalla. Haastattelun aluksi esittelin itseni ja kerroin, mikä on haastattelun tarkoitus. Kysyin haastateltavilta luvan haastattelun nauhoitukseen ja kerroin heille, että nauhoite tulee vain omaan käyttööni osana tutkimusaineistoa. Kerroin heille myös, että käsittelen tuloksia anonymisti sekä luottamuksellisesti. Haastattelujen kesto vaihteli 15 minuutista 28 minuuttiin. Kuusi haastattelua suoritin Tampereen pääpoliisiasemalla haastateltavia henkilökohtaisesti haastatteleamalla. Yhden haastattelun suoritin puhelimitse sekä yhden haastattelun suoritin sähköpostitse lähettämällä kysymysluettelon haastateltavalle vastattavaksi. Seitsemän haastattelua taltioin nauhoittamalla ja nämä haastattelut myöhemmin litteroin eli kirjoitin puhtaaksi.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 85–86) suosittelevat lähettämään käsiteltävät teemat haastateltaville etukäteen, joten teemahaastattelun kysymykset lähetettiin sähköpostitse ennen haastatteluja haastateltaville. Näin haastateltavat pystyivät valmistautumaan haastatteluun etukäteen ja pohtimaan kysymyksiä laaja-alaisemmin. Haastattelujen yhteydessä sain positiivista palautetta siitä, että olin etukäteen lähettänyt kysymykset tutustuttavaksi, jotta haastateltavat pystyivät ennakkoon valmistautumaan kysymyksiinsä. Haastateltavat kertoivat avoimesti kokemuksistaan niin perehdyttäjinä kuin perehdytettävinä sekä osa haastatelluista antoivat perusteltuja kehittämissuhteita perehdyttämisen- ja ohjaamismalleihin. Haastattelumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, koska sen avulla oli mahdollista saada laaja-alaisempia vastauksia sekä esittää haastatelluille tarkentavia jatkokysymyksiä (Kananen 2015, 148).

Osallistuvaa havainnointia käytettiin tutkimuksessa koko tutkimuksen elinkaaren ajan sekä hyödynnettiin aikaisempia, vuosien aikana kertyneitä kokemuksia ja havaintoja. Tutkimuksessa käytettiin SWOT-analyysia. Analyysipohja annettiin tai lähetettiin haastatteluiden jälkeen kaikille haastatelluille täytettäväksi ja sitä pyydettiin palautettavaksi viikko haastatteluiden jälkeen. SWOT-analyysia palautettiin tutkimuksen käyttöön yhteensä neljä kappaletta, kaksi kummastakin perehdyttämismallista.

Tutkimustulosten analysoinnin helpottamiseksi haastateltavat nimettiin siten, että työharjoittelijoiden ohjaajat ovat A1, A2, B1 ja B2 ja työharjoittelijat ovat A3, A4, B3, B4. Tutkimuksessa kirjain A tarkoittaa esikäsittelyryhmää ja kirjain B tarkoittaa tutkintaryhmää. Numerot 1 ja 2 tarkoittavat työharjoittelijoiden ohjaajia ja numerot 3 ja 4 tarkoittavat työharjoittelijoita.

4.2 Haastatteluiden tulokset

Haastatteluiden tulokset osoittivat, että molemmissa ohjaamismalleissa on hyviä ja huonoja puolia. Seuraavaksi tutkimuksen haastattelutuloksia on esitelty ja pyritty havainnollistamaan SWOT- taulukoin, joissa on tiivistettynä haastatelluista saadut kunkin perehdyttämisen- ja ohjaamismallin vahvuudet, mahdollisuudet, heikkoudet ja uhat. SWOT- taulukoinnissa on määritelty tavoitteeksi onnistunut perehdytys kunkin perehdyttämismallin kohdalla.

4.2.1 Rikosten esikäsittelyryhmän haastattelutuloksia SWOT-taulukoituna

<p>Edistävät tavoitteiden saavuttamista VAHVUUDET</p> <p>"Saanut itse vaikuttaa ja suunnitella." (henkilö A1)</p> <p>"Mahdollisuus keskittyä ohjaamistehtävään." (henkilö A1)</p> <p>"Tasapuolisempi perehdytys kaikille." (henkilö A2)</p> <p>"Ohjaus laadukkaampaa ja siihen on enemmän aikaa kuin ennen." (henkilö A2)</p> <p>"Kokemukset olleet hyviä." (henkilö A2)</p> <p>"Perehdyttämiskansio oli plussaa." (henkilö A3)</p> <p>"Kunnolliset välikeskustelut." (henkilö A3)</p> <p>"Yhtenäinen tapa työskennellä." (henkilö A3)</p> <p>"Motivoituneet ja positiiviset perehdyttäjät." (henkilö A3)</p> <p>"Välitön ja hyvä ilmapiiri työntekijöiden kesken." (henkilö A3)</p> <p>"Annetaan vastuuta ja ollaan valmiita auttamaan." (henkilö A4)</p> <p>"Hyvät listat muistettavista asioista." (henkilö A4)</p> <p>"Erityismaininta erinomaisesta perehdytyksestä." (henkilö A4)</p> <p>"Paljon perustyötä, jota harjoittelussa tulee olla." (henkilö A4)</p>	<p>Haittaavat tavoitteiden saavuttamista HEIKKOUEDET</p> <p>"Ulkoikeikkoja vähemmän kuin tutkintaryhmissä." (henkilö A1)</p> <p>"Juttupaine." (henkilö A1)</p> <p>"Resurssit." (henkilö A2)</p> <p>"Eri työhuone kuin ohjaajalla." (henkilö A3)</p> <p>"Harjoittelijat pelkkänä resurssina." (henkilö A3)</p> <p>"Työvuorosuunnittelu." (henkilö A3)</p> <p>"Ainoastaan massajuttuja." (henkilö A3)</p>
<p>MAHDOLLISUUDET</p> <p>"Tilajärjestelyillä voisi vielä parantaa perehdytyksen laatua (työtilat lähekkäin)." (henkilö A2)</p> <p>"Seurantalista, jolla varmistetaan, että kaikki pääsevät tasapuolisesti ulkoikeikoille ja saavat samankaltaisia rikosasioita hoidettavakseen." (henkilö A2)</p> <p>"Tutkinnan aloituspaikkana hyvä, koska perusrutitonia perustyölle." (henkilö A3)</p>	<p>UHAT</p> <p>"Ohjaajan uupuminen työtaakan alle, jos ei huomioida muussa työn jakautumisessa/ ei anneta tarpeeksi aikaa/ rauhaa ohjaamiselle." (henkilö A2)</p> <p>"Harjoittelijoiden näkeminen resurssina eikä opiskelijoina." (henkilö A2)</p> <p>"Vaativat rikosjutut jäävät kokonaan käsittelemättä." (henkilö A3)</p>

Taulukko 1. Tavoitteena onnistunut perehdytys

4.2.2 Tutkintaryhmän haastattelutuloksia SWOT- taulukoituna

<p>Edistävät tavoitteiden saavuttamista VAHVUUDET</p> <p>"Vaativat jutut, sama työhuone ohjattavan kanssa." (henkilö B1)</p> <p>"Mahdollisuus tehdä töitä harjoittelijan kanssa tutkijaparina." (henkilö B1)</p> <p>"Todella monipuolisia ja mielenkiintoisia juttuja." (henkilö B3)</p> <p>"Paljon vastuuta ja sitä kautta oppinut." (henkilö B4)</p>	<p>Haittaavat tavoitteiden saavuttamista HEIKKOUEDET</p> <p>"Massajuttujen puuttuminen." (henkilö B1)</p> <p>"Erilaiset työskentelytavat tutkintaryhmien välillä." (henkilö B1)</p> <p>"Ohjaajan kuormitusta ei ole huomioitu riittävästi, ohjaamiseen tulisi varata työaika." (henkilö B2)</p> <p>"Tutkinnan harjoittelun tueksi ei ollut mitään materiaaleja." (henkilö B3)</p> <p>"Työmäärä todella suuri." (henkilö B4)</p>
<p>MAHDOLLISUUDET</p> <p>"Joku koordinoisi juttujen jakamista harjoittelijoille esikäsittelyryhmän ja tutkintaryhmän välillä." (henkilö B1)</p> <p>"Seurantalista/ tavoitelista, josta ohjaaja voisi seurata tavoitteiden toteutumista." (henkilö B2)</p> <p>"Olisi ideaalista, jos tutkinnan harjoittelujakso olisi jaettu puoliksi esikäsittelyryhmän ja tutkintaryhmän kesken." (henkilö B3)</p> <p>"Enemmän yksilöllistä valmennusta." (henkilö B4)</p>	<p>UHAT</p> <p>"Alussa ihan harjoittelija, loppua kohden ihan täysverinen tutkija." (henkilö B3)</p>

Taulukko 2. Tavoitteena onnistunut perehdytys

Yllä olevat taulukot 1 ja 2 on laadittu haastatteluvastausten sekä haastateltavilta saatujen SWOT- taulukoiden perusteella. Taulukoissa on tiivistettynä haastatteluista saatuja suoria lainauksia ja taulukoissa on vastauksen perässä vastaajan koodi eli henkilöä kuvaavat kirjain ja numero. Teemahaastatteluiden kysymysrungot niin työharjoittelijoille kuin työharjoittelun ohjaajille ovat opinnäytetyön liitteinä (liitteet 1 ja 2).

Seuraavissa alaluvuissa 4.2.3 ja 4.2.4 pyydetään huomioimaan, että työharjoittelijoiden ohjaajat työskentelevät yhä tutkintaryhmässä ja rikosten esikäsittelyryhmässä ja tutkimuksen

valmistuttua kaikki työharjoittelijat ovat jo päättäneet työharjoittelunsa Pirkanmaan tutkintayksikössä.

4.2.3 Rikosten esikäsittelyryhmän tulosten analysointi

Työharjoittelun ohjaajien haastatteluiden perusteella voidaan yleisesti todeta, että uusi malli on tuottanut paljon enemmän positiivisia kuin negatiivisia asioita ja kokemukset ovat olleet hyviä. Rikosten esikäsittelyryhmän perehdyttämis- ja ohjaamismallin vahvuuksina oli nähtävissä se, että työharjoittelun ohjaaja on saanut itse vaikuttaa tutkinnan työharjoittelun ohjaamismallin toteuttamiseen ja ohjaaja pystyy nyt keskittymään paremmin itse ohjaamistehävään. Vahvuuksina haastatteluiden perusteella oli myös, että nykyään jää enemmän aikaa perehdytykselle kuin aikaisemmin. Lisäksi samalla kerralla saman asian voi kertoa useammalle työharjoittelijalle. Uusi käytäntö on mahdollistanut tasapuolisemman perehdytyksen kaikille, koska ohjaaminen on suunnitellumpaa ja ohjaajat ovat saaneet luotua yhtenäistä ohjeistusta. Ohjaus on laadukkaampaa, kun on järjestelmällisesti kiinnitetty huomiota asioihin, jotka vaativat enemmän toistoja ja kertausta.

Työharjoittelijoiden haastatteluiden perusteella selvisi, että perehdyttämis- ja ohjaamismalli on ollut toimiva ja rikosten esikäsittelyryhmän työskentely ilmapiiri on ollut avointa ja helpposti lähestyttävää. Uuden mallin vahvuuksina olivat haastatteluiden perusteella se, että ryhmässä oli yhtenäinen työskentelytapa, välitön ja hyvä ilmapiiri työntekijöiden kesken sekä motivoituneet ja positiiviset perehdyttäjät. Rikosten esikäsittelyryhmä oli matalan kynnyksen paikka, jossa asiat ja työtehtävät olivat melko yksinkertaisia. Perehdyttäjän kanssa järjestetyt välikeskustelut koettiin erittäin hyödyllisinä. Perehdyttäjä oli ottanut aikaa välikeskusteluja varten, vaikka hänellä ei ilmeisesti siihen ollut erikseen varattuna työaikaa. Vahvuuksina oli haastatteluiden perusteella myös, että rikosten esikäsittelyryhmässä annettiin vastuuta ja oltiin koko ajan myös valmiita auttamaan. Rikosten esikäsittelyryhmässä oli hyvät listat muistettavista asioista ja siellä oli mahdollisuus tehdä töitä itsenäisesti sekä oppia tekemisen kautta. Haastatteluiden mukaan rikosten esikäsittelyryhmän työharjoittelija sai paljon kokemusta rikosasioiden läpiviennistä sekä Patja- järjestelmän eli Poliisiasiain tietojärjestelmän käytöstä. Haastatteluissa pidettiin hyvänä asiana sitä, että saatiin olla koko tutkinnan harjoittelujakso rikosten esikäsittelyryhmässä. Perehdyttäjät saivat erityiskiitoksen siitä, että heitä oli ollut helppo lähestyä ja heillä oli ollut aikaa työharjoittelijoille, vaikka samaan aikaan heillä oli ollut kolme ohjattavaa työharjoittelijaa sekä omat tutkijan työnsä hoidettavana.

Työharjoittelun ohjaajien haastatteluissa nähtiin kyseisen perehdyttämismallin kehittämismahdollisuuksiksi muun muassa sen, että olisi tarpeellista laatia seurantalista, jolla seurattaisiin, että kaikki pääsisivät tasapuolisesti ulkotehtäville eli rikospaikkakäynneille tai muille poliisille erikseen kuuluville ulkona suoritettaville tutkintatehtäville. Sekä saisivat saman laatusia rikosasioita hoidettavakseen. Lisäksi tilajärjestelyitä voisi kehittää siten, että harjoittelijoiden ja ohjaajien työtilat olisivat mahdollisimman lähekkäin ja tällä tavoin voisi entisestään parantaa perehdytyksen ja työnopastuksen laatua.

Työharjoittelijoiden haastatteluissa koettiin rikosten esikäsittelyryhmä hyvänä aloituspaikkana. Tämä siksi, että työharjoittelijalla on siellä erinomainen mahdollisuus saada hyvää perusrutiinia perustyölleen.

Haastatteluissaan työharjoittelun ohjaajat kokivat rikosten esikäsittelyryhmän perehdyttämis- ja ohjaamismallin heikkouksina jatkuvan kiireen sekä sen, että ulkotehtäviä on vähemmän kuin tutkintaryhmissä. Heikkoutena ulkotehtävien suhteen todettiin lisäksi, että työharjoittelijat joutuvat käytännössä ulkotehtäville heille vieraan ihmisen kanssa, koska omalla perehdyttäjällä on harvoin mahdollisuutta lähteä mukaan yksittäiselle ulkotehtävälle. Heikkouksina koettiin myös ajan puute, joka näkyy siinä, että käytännössä aikaa perehdyttämiselle ei vieläkään ole tarpeeksi. Lisäksi valtava tehtävämäärä ja henkilöstöresurssin puute aiheuttavat haasteita rikosten esikäsittelyryhmässä. Käytännössä työharjoittelijoiden tutkitavat rikosasiat ovat odotuksella, kun työharjoittelijat ovat kesken työharjoittelujaksonsa Poliisiammattikorkeakoululla. Kyseinen koulutuksen jaksottaminen aiheuttaa tältä osin haasteita työn organisoinnissa. Työharjoittelijat ovat epätasa-arvoisessa asemassa, koska on usein arapeliä millaisia rikosasioita työharjoittelijat saavat hoidettavakseen ja kuinka he pääsevät ulkotehtäville. Lisäksi rikosten esikäsittelyryhmän perehdyttämis- ja ohjaamismallin heikkoutena koettiin se, kun työharjoittelijat lähtevät pois tutkinnan työharjoittelujaksoltaan, niin heidän keskeneräiset työnsä jäävät työharjoittelun ohjaajalle, mikä kuormittaa työharjoittelun ohjaajaa merkittävästi.

Työharjoittelijoiden haastatteluiden perusteella rikosten esikäsittelyryhmän perehdyttämis- ja ohjaamismallin heikkouksina nähtiin, että ainakin työharjoittelun alussa olisi koulutuksellisesti parasta olla ohjaajan kanssa samassa työhuoneessa. Tämä siksi, että silloin olisi helpompi kysyä ohjaajalta eteen tulevista uusista ja mieltä askarruttavista asioista. Lisäksi työharjoittelijan ja ohjaajan työvuorot tulisi järjestelmällisesti työvuorosunnittelussa suunnitella samoille päiville. Heikkoutena koettiin lisäksi, että rikosten esikäsittelyryhmässä oli

pääasiassa vain pieniä rikosasioita ja liian vähän ulkotehtäviä. Tehtävämäärä koettiin varsin kuormittavaksi ja työharjoittelijat olivat käytännössä pelkkänä resurssina. Kaksi tai useampi työharjoittelija samassa työhuoneessa ei välttämättä ollut hyvä asia, mutta järjestely kuitenkin lisäsi oma-aloitteellisuutta. Samalla koettiin, että tietyt asiat olisivat varmasti menneet sujuvammin, kun työhuone olisi jaettu yhdessä ohjaajan kanssa.

Työharjoittelijoiden ohjaajien haastatteluiden perusteella rikosten esikäsittelyryhmän perehdyttämis- ja ohjaamismallin uhkia voivat olla ohjaajan uupuminen työtaakan alle, mikäli töiden jakautumista ei huomioida tarpeeksi. Lisäksi uhkina nähtiin se, ettei anneta tarpeeksi aikaa ja rauhaa ohjaamistyölle. Uhkana mainittiin myös työharjoittelijoiden näkeminen resurssina eikä opiskelijoina.

Haastatteluiden perusteella työharjoittelijat näkivät rikosten esikäsittelyryhmän perehdyttämis- ja ohjaamismallin uhkana sen, että pienien ja yksinkertaisten rikosasioiden takia vaatimattomat rikosasiat jäävät kokonaan tutkinnan työharjoittelun aikana käsittelemättä.

4.2.4 Tutkintaryhmän tulosten analysointi

Työharjoittelun ohjaajien haastatteluiden perusteella voidaan yleisesti todeta, että perehdyttämismalli on edelleen käyttökelpoinen ja yhteistyössä rikosten esikäsittelyryhmän kanssa suunniteltuna toimiva ratkaisu tutkinnan työharjoittelun järjestämiseksi. Haastatteluissa haluttiin nostaa esiin, että työharjoittelijat ovat eriarvoisessa asemassa. Tämä siksi, että toiset ovat koko tutkinnan työharjoittelunsa rikosten esikäsittelyryhmässä, missä rikosasiat ovat melko vaatimattomia toisin kuin tutkintaryhmissä, missä on huomattavasti vaativampia rikosasioita tutkittavana.

Tutkintaryhmän perehdyttämis- ja ohjaamismallin vahvuuksina ohjaajien haastatteluiden perusteella oli, että työharjoittelija pääsee mukaan vaativien rikosjuttujen tutkintaan sekä ohjaajalla on yhteinen työhuone ohjattavan kanssa. Todettiin, että yhteinen työhuone mahdollistaa sujuvasti ohjaajan ja ohjattavan tutkijaparina työskentelyn. Lisäksi todettiin, että tiiviissä yhteistyössä toimiessa myös ohjaaja oppii ohjattavaltaan, muun muassa kuulee Poliisiammattikorkeakoulun uusimmat opetustavat.

Työharjoittelijoiden haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että työyhteisön ilmapiiri on ollut avointa ja apua on ollut saatavissa. Tutkintaryhmän perehdyttämis- ja ohjaamismallin

vahvuuksina oli haastatteluiden perusteella se, että ohjaajalla ja ohjattavalla oli yhteinen työhuone. Yhteisen työhuoneen myötä ohjattavan ja ohjaajan välille oli muodostunut side ja asioiden läpikäyminen oli ollut erittäin sujuvaa. Vahvuutena nähtiin mahdollisuus työharjoittelun aikana tutustua ja olla mukana mielenkiintoisten ja monipuolisten rikosasioiden tutkinnassa. Lisäksi tutkinnan työharjoittelun aikana oli saanut paljon vastuuta ja sitä kautta oppinut työssä.

Työharjoittelun ohjaajat näkivät haastatteluissaan kehittämismahdollisuuksina sen, että tutkintaryhmään saataisiin enemmän pieniä ja tavanomaisia rikosasioita eli niin sanottuja massarikoksia, jotta työharjoittelijoille kehittyisi riittävä rutiinitaso perusasioiden hoitamisen kautta. Ryhmänjohtajien pitäisi olla tietoisia työharjoittelijoista ja tehtävien jaossa tulisi tehdä rikosasiavaihtoja rikosten esikäsittelyryhmän ja tutkintaryhmien välillä. Jonkun täytyisi koordinoida tehtävien jakoa siten, että rikosasiat käytyisiin läpi rikosten esikäsittelyryhmässä ja sieltä valikoitaisiin työharjoittelijoille soveltuvat tehtävät ja/tai rikosasiat. Tämän jälkeen tehtävät jaettaisiin tasapuolisesti kaikille työharjoittelijoille riippumatta siitä, missä ryhmässä työharjoittelija suorittaa työharjoitteluaan. Samalla tavalla tämä ”koordinaattori” koordinoisi ulkotehtäviä siten, että kaikki työharjoittelijat pääsisivät tasapuolisesti myös ulkotehtäville. Lisäksi kehittämiskohteenä pidettiin perehdyttämisen seuranta ja haastatteluiden perusteella esille nousi tarve seuranta- tai tavoitelistalle, mistä työharjoittelun ohjaaja voisi seurata tavoitteiden toteutumista perehdytyksen aikana.

Työharjoittelijoiden haastatteluiden perusteella kyseisen perehdyttämisen ja ohjaamismallin kehittämismahdollisuuksista todettiin, että olisi ideaalista, mikäli tutkinnan harjoittelujakso olisi jaettu puoliksi rikosten esikäsittelyryhmän ja tutkintaryhmän välillä. Tällä tavoin tutkinnan kehityskaari olisi luonnollinen ja selkeä. Lisäksi tutkinnan työharjoitteluun toivottiin enemmän yksilöllistä valmennusta.

Työharjoittelun ohjaajien näkemyksien mukaan tutkintaryhmän perehdyttämisen ja ohjaamismallin heikkoutena pidettiin, että tutkintaryhmässä ei juurikaan ole yksinkertaisia rikosasioita. Lisäksi heikkoutena nähtiin erilaiset työskentelytavat tutkintaryhmien välillä, mikä osaltaan saattaa aiheuttaa sekaannusta työharjoittelijoissa. Myöskään ohjaajan työkuormaa ja kuormitusta ei ole huomioitu riittävästi ja ohjaamiseen tulisi varata työaika, jotta perehdyttämistehtävän voisi toteuttaa laadukkaasti.

Työharjoittelijoiden näkemyksien mukaan tutkintaryhmän perehdyttämisen ja ohjaamismallin heikkouksina oli yksinkertaisten rikosasioiden puuttuminen. Yksinkertaisia rikosasioita olisi

kaivattu erityisesti tutkinnan työharjoittelun alkuvaiheessa. Tutkinnan työharjoittelun tueksi ei ollut mitään tutkinnan työtehtäviä tukevia materiaaleja. Lisäksi heikkoutena nähtiin todella suuri työmäärä.

4.2.5 Yhteenveto tutkimustuloksista

Osallistuvan havainnoinnin, teemahaastattelun sekä haastatelluilta saatujen SWOT- vastausten perusteella voidaan tutkimustuloksista todeta yleisesti, että perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus ovat Tampereen rikosten esikäsittelyryhmässä ja tutkintaryhmissä pääasiassa kunnossa. Haastattelutulosten perusteella kaivataan perehdyttämisen kokonaisvaltaisempaa koordinoitua, jossa on otettu huomioon tehtävien ja/tai rikosasioiden tasapuolisempi jakautuminen työharjoittelijoiden kesken riippumatta, missä ryhmässä tutkinnan työharjoittelunsa suorittaa. Lisäksi kaivataan seurantakeskusteluja sekä seurantalistaa, joiden avulla voitaisiin seurata perehdytyksen ja oppimisen etenemistä sekä tavoitteiden saavuttamista ja toteutumista. Perehdyttäjän työmäärään ja sitä kautta kuormituksen seurantaan toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota ryhmänjohtotasolla. Perehdyttäjän ja perehdytettävän yhteinen työtila sai paljon kiitosta ja sen nähtiin tukevan oppimista puolin ja toisin. Erityisesti tutkintaryhmissä on tarvetta perehdyttämismateriaalille, jossa olisi oppimisen tueksi kerättyä aineistoa ja malleja tiettyjen rikosasioiden hoitamiseksi.

Osallistuvan havainnoinnin myötä nousi esiin myös työilmapiirin myönteinen kehitys. Tähän saatiin tukea myös haastatteluista, joissa todettiin ilmapiirin olevan työntekijöiden kesken rikosten esikäsittelyryhmässä välitöntä ja hyvää. Tutkintaryhmän ilmapiiristä todettiin, että ilmapiiri oli avointa ja apua oli ollut tarjolla. Tutkijan tekemien havaintojen perusteella ryhmissä vallitsevaan ilmapiiriin vaikuttaa olennaisesti työpaineen ja olemassa olevien resurssien oikea suhde. Jotta työpainetta voidaan keventää, niin henkilöstömäärää täytyy kasvattaa tai pitää vähintään olemassa olevalla tasolla. Mikäli tehtävämäärät kasvavat ryhmissä tai yksilötasolla liialti voivat sen vaikutukset olla moninaisia.

Jotta tutkimuksen fokus säilytetään työharjoittelijoiden perehdyttämisessä ja ohjaamisessa, niin havainto tehtävämäärien ja resurssien suhteesta myönteiseen työilmapiiriin tukevat edelleen työharjoittelijakoordinaattorin tehtävän perustamista. Haastatteluista ilmenneet puutteet seurantakeskusteluissa pitävät havainnoinnin perusteella paikkansa ja havainnoin-

nissa kiinnitettiin huomioita siihen, että seurantakeskusteluille ei ole erikseen varattu työaikaa. Tämä taas on mahdollisesti osaltaan vaikuttanut siihen, että seurantakeskusteluja ei ole pidetty tai niiden taso on ollut kirjavaa.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus, toistettavuus ja saturaatio

Luotettavuuden ja sen erityinen tarkastelu tehtäessä laadulliseen tutkimukseen perustuvaa opinnäytetyötä on tarpeen tutkimusprosessin joka vaiheessa. Tieteellisen tutkimuksen työn luotettavuuden arviointi tehdään usein tarkasteltaessa luotettavuuskäsitteitä, jotka ovat eräänlaisia mittareita. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden tarkastelu jää usein arvion varaan, sillä luotettavuuden arviointia ei voi tehdä samalla tavalla kuin määrällisessä tutkimuksessa. Näin ollen luotettavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa jää usein tutkijan arvion ja näytön varaan. (Kananen 2017, 175.)

Tutkijan on tarpeen arvioida työnsä luotettavuutta (reliabiliteettia) ja pysyvyyttä (validiteettia) opinnäytetyötä suunniteltaessa ja kysyä itseltään muun muassa seuraavia kysymyksiä. Mikä on tutkimusongelma? Mitkä ovat tutkimusmenetelmät; aineistonkeruumenetelmät, analyysimenetelmät, luotettavuusmenetelmät? Ovatko menetelmät luotettavia? Onko aineisto oikeanlaista? Onko aineistosta tehty analyysi oikea? Onko toteutus tai analyysi luotettava? Onko tutkimus uusittavissa? Onko ratkaisu oikeanlainen? Onko tulos tai ratkaisu luotettava? (Kananen 2017, 174–175.) Laadullisessa tutkimuksessa pääasiallisin ja luotettavuuden kriteeri onkin usein tutkija itse ja arviointi koskee koko tutkimusprosessia (Eskola & Suoranta 2008, 210).

Aineistonkeruumenetelmänä tässä tutkimuksessa käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua ja osallistuvaa havainnointia. Haastattelussa on usein ratkaisevaa, miten hyvin haastattelija osaa tulkita haastateltaviensa vastauksia ja haastattelutilanteissa haastateltavat saattavat puhua toisin kuin jossain muissa tilanteissa. Tämän vuoksi tutkimuksen tuloksia tulkittaessa on tarpeellista huomioida, että tulosten yleistämistä ei tule liioitella (Hirsjärvi ym. 2006, 195–196).

Haastattelut suoritettiin kuuden haastateltavan kohdalla kaikille tutussa työympäristössä ennalta sovittuna ajankohtana ja haastatteluja varten oli varattu hiljaiset ja rauhalliset työhuoneet, joissa ei ollut ulkopuolisia häiriötekijöitä. Tällä tavoin kukaan muu ei voinut vaikuttaa

haastattelutuloksiin. Yksi haastattelu suoritettiin häiriöttömästi puhelimitse ja yksi sähköpostihaastatteluna. Sähköpostihaastattelun osalta ei voida olla varmoja sen häiriöttömyydestä eikä siitä, että onko vastauksiin vaikuttanut jokin ulkopuolinen tekijä. Haastatteluissa edettiin ennalta haastatelluille lähetettyjen kysymysten mukaisessa järjestyksessä ja haastattelujen aikana kysymyksiin esitettiin täydentäviä kysymyksiä. Edellä kuvattujen järjestelyjen uskotaan lisäävän haastattelutulosten luotettavuutta. On varsin todennäköistä, että vastaukset olisivat samoja vaikkakin joku muu esittäisi kysymykset uudelleen haastateltaville.

Omat havaintoni ovat useiden vuosien ajalta ja haastatteluilla saadut vastaukset tukivat oma-kohtaisia havaintojani. Koko tutkimusprosessin ajan olen pyrkinyt rehellisyyteen, avoimuuteen sekä asioiden esittämiseen totuudenmukaisesti. Osallistuvan havainnoinnin jatkuttua kohdallani jo vuosia voidaan havaintojani pitää niiltä osin luotettavina.

Tutkimustulosta on pidettävä luotettavana, koska tutkimustulokset perustuvat haastatelluilta saatuihin vastauksiin sekä omiin havaintoihini tutussa tutkimusympäristössä. Tutkimus on myös jälkepäin toistettavissa ja perehdyttämismallin kehittämistoimien jälkeen haastattelukyselyn toistaminen olisi myös suositeltavaa.

Kirjassaan Kananen (2000, 124) on esittänyt Mäkelän (Mäkelä 1990, 48) laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereiksi seuraavat kriteerit: Aineiston riittävyys, analyysin kattavuus sekä analyysin arvioitavuus ja toistettavuus. Aineiston luotettavuudesta on todettu, että oli aineisto hankittu miten tahansa, voi hyvän aineiston peruskriteerinä pitää sen luotettavuutta. (Hakala 2000, 122)

Aineiston pätevyys eli validius tarkoittaa, että tutkimusmenetelmällä mitataan juuri sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym 2006, 216). Teemahaastattelun aikana oli mahdollista vielä selkiyttää esitettyjä kysymyksiä siten, että haastateltavat ymmärsivät varmuudella mitä haastattelija kysymyksillään tarkoitti. Näin ollen haastattelun tuloksia voidaan pitää pääsääntöisesti myös pätevinä.

Saturaatio eli kylläntyminen saavutettiin useamman eri kysymyksen kohdalla ja vastauksissa toistuivat samat havainnot. Kylläntymisestä on todettu, että aineistoa voidaan ajatella olevan tarpeeksi, kun uudet tapaukset eivät enää tuota tutkimusongelman kannalta uutta tietoa eli aineisto alkaa toistaa itseään. (Eskola & Suoranta 2008, 63).

5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön varsinaisena tutkimuskysymyksenä oli vertailla kahta erilaista perehdyttämisen- ja ohjaamismallia Pirkanmaan tutkintayksikössä Tampereen tutkintaryhmissä sekä rikosten esikäsittelyryhmässä. Vertailussa pyrittiin saamaan molempien perehdyttämisen- ja ohjaamismallien ongelma- ja kehittämiskohteet selville käyttämällä tutkimusmenetelminä teemahaastattelua sekä osallistuvaa havainnointia. Tutkimuksen tavoitteena oli nykytilanteen selvityksen jälkeen tuottaa kehittämissuhteita perehdyttämisen- ja ohjaamismallien parantamiseksi Tampereen tutkintaryhmissä ja rikosten esikäsittelyryhmässä. Työ käynnistyi keskustelusta yksikönpäällikkö Mettälän kanssa ja tarpeesta selvittää hiljattain käyttöön otetun perehdyttämisen- ja ohjaamismallin tilaa. Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin perehdyttämistä, sen osa-alueita ja siihen liittyvää lainsäädäntöä. Tutkimustuloksia analysoitiin SWOT-taulukointia hyödyntäen.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että maaliskuussa 2019 aloitetusta tutkinnan työharjoittelijoiden perehdyttämisen- ja ohjaamismallista on ollut hyötyä. Lisäksi malli on antanut työharjoittelijoiden ohjaajille mahdollisuuden olla mukana kehittämässä työharjoittelijoiden ohjaamismallia Tampereen rikosten esikäsittelyryhmässä. Kehittämissuhteet luvussa on nostettu esiin tutkimuksella hankittuja kehittämissuhteita perehdyttämisen prosessiin. Kehittämissuhteiden tavoitteena on, että perehdyttämisen prosessi olisi suunnitelmallista ja tasapuolista kaikille tutkinnan työharjoitteluaan suorittaville.

5.1 Nykytilan arviointi

Perehdyttämisen ja työnopastuksen kehittäminen edellyttää tietoa siitä, mikä on tilanne tällä hetkellä, toisin sanoen lähtötilanteen perusteellista selvittämistä. Lähtötilanteen selvittäminen tarkoittaa muun muassa seuraavien asioiden arvioimista: Mitkä perehdyttämiseen ja työnopastukseen liittyvät asiat ovat kunnossa? Mitkä taas eivät? Mitkä ovat tällä hetkellä tärkeimmät kehittämistarpeet? (Kangas & Hämäläinen 2007, 25).

Tutkimuksessa lähtötilanearvio tehtiin haastatteleamalla työharjoittelun ohjaajia ja työharjoittelijoita. Uusien työntekijöiden henkilökohtaiset kokemukset heidän perehdyttämistään kannattaa selvittää heitä haastatteleamalla. Huomionarvoista on, että työnopastajan mie-

lipiteet saattavat olla hyvinkin erilaisia kuin opastettavien näkemykset. Tästä johtuen lähtötilannetta arvioitaessa on merkityksellistä kysyä ja kuunnella useiden ihmisten näkemykset perusteluineen (Kangas & Hämäläinen 2007, 25).

Lähtötilanne eli tutkimuskohteen nykytila on tutkimustulosten valossa muutoksessa ja perehdyttämismalli hakee vielä lopullista muotoaan. Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että nykyinen suunnitelmallinen työharjoittelijoiden perehdyttämis- ja ohjaamismalli on toimiva, mutta mallia on pyrittävä edelleen kehittämään työharjoittelijoiden tutkintaymmärryksen sekä tasapuolisuuden parantamiseksi.

5.2 Kehittämisehdotukset

Tutkimuksella saatujen tulosten perusteella kehitettävää on erityisesti työharjoittelijoiden tasapuolisessa perehdytyksessä. Tämä ei suinkaan tarkoita sitä, että perehdyttäjät eivät olisi tasapuolisia vaan sitä, että työharjoittelijat ovat eriarvoisessa asemassa johtuen siitä mihin tutkinnan ryhmään sijoittuvat työharjoittelussaan. Erot siinä, että suoritetaanko työharjoittelu rikosten esikäsittelyryhmässä vaiko tutkintaryhmässä voivat olla suuria. Eroavaisuuksia aiheuttavat muun muassa se, että millaisia rikoksia pääsee tutkimaan, kuinka paljon pääsee ulkotehtäville, millaisen kivijalan saa muodostettua massajutuista eli yksinkertaisista rikosasioista ja miten tutkintakokemus palvelee tulevaa työtehtävää poliisissa.

Jos tavoitteena on mahdollisimman onnistunut perehdytys, niin tutkimustulosten perusteella olisi kenties syytä arvioida, että onko tutkinnan työharjoittelu mahdollista suorittaa jaetusti rikosten esikäsittelyryhmässä sekä tutkintaryhmässä. Tällöin työharjoittelijalle saataisiin tavoitteisiin nähden mahdollisimman laaja-alainen käsitys poliisin tutkintatyöstä.

Mikäli tutkinnan työharjoittelun jakaminen puoliksi tai osittain tutkintaryhmään ja rikosten esikäsittelyryhmään ei ole mahdollista, niin vaihtoehtoisena kehittämisehdotuksena olisi niin sanotun työharjoittelijakoordinaattorin tehtävän perustaminen. Työharjoittelijakoordinaattori huolehtisi oman työnsä ohessa siitä, että kaikki tutkintaan tulleet työharjoittelijat saisivat samanlaisen perehdytyksen työtehtäviinsä. Työharjoittelijakoordinaattori jakaisi työharjoittelijoille tulevat tutkittavat rikosasiat koordinoitusti ryhmänjohtajille, jotka jakaisivat rikosasiat edelleen työharjoittelijoiden ohjaajille jaettavaksi työharjoittelijalle. Ajatuksena olisi, että kaikki työharjoittelijat oli työharjoittelupaikka sitten rikosten esikäsittelyryhmässä tai tutkintaryhmässä saisivat työharjoittelunsa alkuvaiheessa samanlaiset lähtökohdat

tutkinnan työharjoittelulle. Ensimmäisten viikkojen jälkeen koordinaattori ei enää huolehtisi niinkään tutkittavien rikosasioiden välittämisestä ryhmänjohtajille, vaan hän kävisi keskustelua työharjoittelijoiden ohjaajien kanssa. Keskusteluissa pääpaino olisi työharjoittelijoiden työtehtävistä huolehtiminen siten, että työharjoittelijoille tulisi riittävä ja ennalta sovitun suunnitelman mukainen määrä tietynlaisia rikosasioita hoidettavaksi. Lisäksi koordinaattori huolehtisi, että rikosten esikäsittelyryhmässä työharjoitteluun suorittavat työharjoittelijat pääsisivät ennalta sovitun suunnitelman mukaisesti myös ulkotehtäville yhdessä kokeneen poliisimiehen kanssa.

Haastatteluista nousi esiin puutteita perehdyttämisen seurannassa sekä tarve yksilöllisempään valmennukseen. Tarpeellista kenties olisikin kehittää perehdyttämisen tueksi seurantakeskustelu, jossa käytäisiin läpi oppimisen tasoa ja tilaa. Saatujen seurantakeskustelutulosten perusteella voitaisiin yksilöllisemmin räätälöidä perehdyttämisen prosessia kunkin työharjoittelijan kohdalla erikseen. Tällä hetkellä edellä kuvattujen seurantakeskustelujen järjestäminen on yksittäisten perehdyttäjien aikaansaannoksia, mikäli niitä ylipäätään on toteutettu lainkaan. Seurantakeskustelujen ja perehdyttämisen tueksi kaivattiin seurantalistaa, jossa olisi määriteltynä perehdyttämisen tavoitteet.

Puutteita ilmeni myös perehdyttämismateriaalin osalta ja haastatteluissa kävi ilmi, että työharjoittelijoille on järjestetty työharjoittelun tukimateriaalia Poliisiammattikorkeakoulun puolesta. Kuitenkin koettiin, että pelkästään tämä materiaali ei ole riittävä ja työharjoittelun tueksi erityisesti tutkintaryhmissä kaivataan konkreettisempia perehdyttämispöytäkirjoita tai materiaaleja. Haastatteluissa selvisi, että rikosten esikäsittelyryhmässä on jo kerätty perehdyttämistä tukevaa materiaalia kaikkien siellä työharjoitteluaan suorittavien saataville.

Jatkotutkimuksena perehdyttämisen näkökulmaa olisi mielekästä laajentaa koskemaan kokeneiden poliisimiesten ja -naisten suunniteltua siirtymistä valvonta- ja hälytystoimintasektorin tehtävistä rikostorjuntasektorin tehtäviin. Jatkotutkimuksessa haastateltaisiin viime vuosina valvonta- ja hälytystoimintasektorilta Pirkanmaan tutkintayksikköön siirtyneitä henkilöitä. Tutkimuksen tavoitteena olisi tehdä kehittämissuunnitelma rikostutkintaan siirtymisen helpottamiseksi. Tutkimukselle on tarvetta, koska henkilöstö ikääntyy vauhdilla ja valvonta- ja hälytystoimintasektorilla ei ole nykyään tarjota niin sanottuja jäähdyttelypaikkoja sellaisille työntekijöille, joita esimerkiksi vuorotyö ja ennen kaikkea yövuorot rasittavat liialti.

Henkilöstön keskuudesta on jo vuosia saanut kuulla, että tutkintaan hakeutumiselle on ennakkoluuloja koskien muun muassa; työn pakkotahtisuutta, työn kuormittavuutta, tulotason laskua sekä omaa tutkintaosaamista. Nämä ennakkoluulot ja -asenteet ovat osaltaan jarruttamassa ja monissa tapauksissa jopa estämässä hakeutumista tutkintatehtäviin ja normaalien päivävuorojen pariin. Kehittämissuunnitelmassa työharjoittelijakoordinaattorista tehtäisiin perehdyttämiskoordinaattori, joka osaltaan huolehtisi siirtyvien perehdyttämisestä yhdessä erikseen nimettyjen työnohjaajien kanssa. Kokeneiden poliisimiesten ja -naisten perehdyttämistä tukemaan olisi tarpeellista suunnitella ja toteuttaa työn produktina perehdyttämiso- ja ohjaamismallien vahvuudet ja vastaavasti myös heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Lopputuloksena oli tarkoitus esittää myös joitakin kehittämissuunnitelmia työn tilaajalle.

5.3 Oman toiminnan pohdinta

Kokonaisuutena opinnäytetyöprosessi oli mielenkiintoinen sekä opettavainen. Prosessin alkutaival oli haasteellinen ja sopivan lähestymiskulman löytäminen tutkimukselle oli vaikeata. Keväällä ensimmäisen seminaarin jälkeen päädyttiin tekemään tutkimus, mikä palvelisi parhaalla mahdollisella tavalla toimeksiantajaa eli tutkimuksessa pyrittäisiin löytämään molempien ohjaamismallien vahvuudet ja vastaavasti myös heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Lopputuloksena oli tarkoitus esittää myös joitakin kehittämissuunnitelmia työn tilaajalle.

Tekemisen mielekkyyttä lisäsi käytännönläheisyys sekä omakohtaiset kokemukset aiheesta ja sen ympäriltä. Luonnollisesti myös oma kiinnostus aihetta kohtaan sekä etukäteen laadittu aikataulusuunnitelma auttoi prosessin etenemisessä. Jälkeenpäin arvioituna haastattelukysymyksiä olisi ollut tarpeen alustaa tai selittää jo sähköpostivaiheessa paremmin. Varsinaisissa haastatteluissa huomattiin esimerkiksi erään haastateltavan käsittäneen perehdyttämisen tarkoitaneen ainoastaan työharjoittelijoille suunnattua kahden päivän mittaista perehdyttämistilaisuutta. Väärinkäsitys saatiin oikaistua, koska haastattelumenetelmänä oli henkilökohtaisesti suoritettu teemahaastattelu ja haastattelukysymystä pystyttiin tarkentamaan haastattelun aikana ja vastaukset saatiin vastaamaan kysymysten laatijan tarkoitusta.

Opinnäytetyöprosessi on nyt päätöksessään, mutta aihe ei ole lopullisessa määränpäässään. Tutkimusta olisi mielekästä jatkaa kehittämistoimien jälkeen toteutettavilla haastatteluilla, joilla voitaisiin selvittää kehittämistoimien vaikutusta perehdyttämis- ja ohjaamismalleihin Tampereen pääpoliisiasemalla. Lähtökohtaisesti perehdyttämis- ja ohjaamismallin tavoitteena on onnistunut perehdytys ja onnistuneen perehdyttämisen tavoitteena on luoda uusille työntekijöille mahdollisimman vankka kivijalka tulevalle työuralle, vuosiksi eteenpäin.

LÄHTEET

Borgman, Merja & Packalen, Esa 2002: Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Jyväskylä, Osuuskunta Vastapaino.

Hakala, Juha 2000: Opinnäyte luovasti. Kehittämis- ja tutkimustyön opas. Tampere, Gaudamus.

Henkilö A1 2019: Haastattelu 16.9.2019. Litteroitu. Haastattelija Alho, M. Tampere.

Henkilö A2 2019: Haastattelu 16.9.2019. Litteroitu. Haastattelija Alho, M. Tampere.

Henkilö A3 2019: Puhelinhaastattelu 20.9.2019. Litteroitu. Haastattelija Alho, M. Tampere.

Henkilö A4 2019: Sähköpostihaastattelu 30.9.2019. Haastattelija Alho, M. Tampere.

Henkilö B1 2019: Haastattelu 16.9.2019. Litteroitu. Haastattelija Alho, M. Tampere.

Henkilö B2 2019: Haastattelu 16.9.2019. Litteroitu. Haastattelija Alho, M. Tampere.

Henkilö B3 2019: Haastattelu 16.9.2019. Litteroitu. Haastattelija Alho, M. Tampere.

Henkilö B4 2019: Haastattelu 16.9.2019. Litteroitu. Haastattelija Alho, M. Tampere.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2006: Tutki ja kirjoita. 12. painos. Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Innokylä 2019: Avoin innovaatioyhteisö. Luettavissa: <https://www.innokyla.fi/web/malli111751>. Luettu 26.9.2019.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015: Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uudistettu painos. Jyväskylä, PS-kustannus.

Kallasvuo, Anita & Koski, Arja & Kyrönseppä, Ulla & Kärkkäinen, Maj-Lis 2012: Työyhteisön työnohjaus. Helsinki, Sanoma Pro Oy.

Kananen, Jorma 2015: Opinnäytetyön kirjoittajan opas. näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, Jorma 2017: Laadullinen tutkimus. Pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2007: Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki, Työturvallisuuskeskus.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2012: Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki, Palmenia.

Moisalo, Veli-Pekka, 2011: Uusi HR. Arjen henkilöstöjohtamista. Kuopio, Suomen Graafiset Palvelut Oy.

Poliisi 2019: Sisä-Suomen poliisilaitos. Luettavissa: <https://www.poliisi.fi/sisa-suomi>. Luettu 17.10.2019.

Poliisiammattikorkeakoulu 2019: Koulutus ja opiskelu. Luettavissa: http://www.polamk.fi/amk/koulutus_ja_opiskelu. Luettu 23.9.2019.

Sisä-Suomen poliisilaitos 2018: Pirkanmaan tutkintayksikkö. Määräys.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Österberg, Maritta 2014: Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki, Helsingin seudun kauppakamari.

Liite 1. Teemahaastattelun kysymysrunko tutkinnan työharjoittelun ohjaajille

1. Miten tutkinnan työharjoittelun ohjaaminen on järjestetty sinun kohdallasi?
2. Mikä on mielestäsi laadukasta perehdyttämistä?
3. Mitä hyötyä perehdyttämisestä on sinun mielestäsi?
4. Miten olet mielestäsi onnistunut harjoittelun ohjaajana? Mitkä ovat vahvuuksiasi perehdyttäjänä? Mitkä ovat heikkouksiasi perehdyttäjänä?
5. Mitä haasteita olet kohdannut perehdyttäjänä?
6. Mihin asioihin sinun mielestäsi tulisi erityisesti kiinnittää huomiota perehdyttämisessä?
7. Minkälaista materiaalia kaipaisit perehdyttämisen tueksi?
8. Onko perehdyttämistä seurattu millään tavalla ja onko sitä ylipäättään tarpeen seurata?
9. Mitä puutteita perehdyttämisessä on tällä hetkellä? Miten kehittäisit sitä?
10. Onko ohjattavien teoreettinen ja taidollinen osaaminen riittävällä tasolla heidän tullessaan työharjoitteluun?
11. Muuta?

Liite 2. Teemahaastattelun kysymysrunko tutkinnan työharjoittelijoille

1. Miten tutkinnan työharjoittelu on/ oli järjestetty sinun kohdallasi?
2. Mikä on mielestäsi laadukasta perehdyttämistä?
3. Mitä hyötyä perehdyttämisestä on sinun mielestäsi?
4. Miten perehdytys on/ oli mielestäsi onnistunut? Mikä/ mitkä asiat ovat/ olivat onnistuneet erityisen hyvin perehdytyksessä? Mihin asiaan/ asioihin olisit kaivannut enemmän perehdytystä?
5. Mitä haasteita olet/ olit kohdannut tutkinnan harjoittelujaksolla?
6. Mihin asioihin sinun mielestäsi tulisi erityisesti kiinnittää huomiota perehdyttämisessä?
7. Onko/ Oliko harjoittelusi avuksi olemassa nyt jotain materiaalia?
8. Minkälaista materiaalia kaipaisit perehdyttämisen tueksi?
9. Onko/ Oliko sinun perehdyttämistäsi seurattu ja onko/ oliko sitä ylipäätään mielestäsi tarpeen seurata?
10. Mitä puutteita perehdyttämisessäsi on/ oli tällä hetkellä? Miten kehittäisit sitä?
11. Muuta?