

Revikan ohjaus ja käyttäminen

Oulun poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorilla ja liikennesektorilla

2/2018

Oska Pyykkönen

| | | |
|--|--|--|
| Tekijä Oskari Pyykkönen | | Tutkinto/Kurssi Poliisi (AMK)/Amk20153 |
| Julkaisun nimi Revikan ohjaus ja käyttäminen Oulun poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorilla sekä liikennesektorilla | | Julkisuusaste Julkinen |
| Ohjaaja ja opintoaine/ohjaustiimi Matti Hänti ja Janne Salonen | | Opinnäytetyön muoto Kvantitatiivinen opinnäytetyö |
| <p>Tiivistelmä</p> <p>Revika on rekisterikilvenlukukamera, joka on poliisilla käytössä valtakunnallisesti päivittäisessä toiminnassa valvonta- ja hälytyssektorilla ja liikennesektorilla. Poliiseja ohjeistetaan ja koulutetaan kuinka eri työvälineitä käytetään. Revika on koko ajan kehittyvä työväline poliisilla, joka pyrkii tehostamaan ja helpottamaan poliisimiesten työtä.</p> <p>Revika otettiin koekäyttöön vuonna 2014 ja saman vuoden loppupuolella se otettiin valtakunnallisesti käyttöön. Revikalla varustettuja poliisiajoneuvoja on valtakunnallisesti kaikkien poliisiasemien alueilla ja niiden määrä kasvaa koko ajan, ajoneuvokaluston päivittymisen myötä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena Oulun poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorille sekä liikennesektorille ja siinä tarkasteltiin Revikan ohjausta ja käyttämistä sekä siihen saatua koulutusta. Revikaan saadun koulutuksen määrä ja laatu oli vaihtelevaa vastausten perusteella. Revikan käytön ohjaus on usein heikkoa ja käyttäminen jää konstaapelin oman aktiivisuuden varaan.</p> | | |
| Sivumäärä 27 + 3 Liitesivua | Tarkastuskuukausi ja vuosi 2/2018 | Opinnäytetyökoodi (OPS) AMK |
| <p>Avainsanat</p> <p>Rekisterikilvenlukukamera, työnohjaus, koulutus, päivittäisjohtaminen</p> | | |

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ..... | 2 |
| 1 JOHDANTO | 3 |
| 2 TEORIA..... | 4 |
| 2.1 Oulun poliisilaitoksen organisaatio..... | 4 |
| 2.2 Rekisterikilvenlukukamera | 6 |
| 2.3 Johtamisjärjestelmä poliisin kenttätoiminnassa | 7 |
| 2.4 Kenttätoiminnan työajankäyttö | 7 |
| 2.5 Päivittäisjohtaminen..... | 8 |
| 2.6 Tulosjohtaminen | 11 |
| 3 TUTKIMUSMENETELMÄ..... | 13 |
| 3.1 Kyselylomake | 14 |
| 3.2 Otantamenetelmät | 15 |
| 3.3 Tutkimusasetelma | 16 |
| 4 TUTKIMUSTULOKSET | 17 |
| 4.1 Koulutus Revikan käyttöön..... | 17 |
| 4.2 Revikan vaikutus työajan käyttöön | 18 |
| 4.3 Revikan ohjaus..... | 19 |
| 4.4 Revikan käyttäminen | 20 |
| 5 JOHTOPÄÄTÖKSET | 21 |
| 5.1 Koulutuksen merkitys | 21 |
| 5.2 Työajan käyttö | 22 |
| 5.3 Revikan ohjaus..... | 23 |
| 5.4 Revikan tehokas käyttö | 24 |
| 6 LUOTETTAVUUS JA ONGELMAKOHDAT | 25 |
| LÄHTEET | 26 |

KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ

Päivittäisjohtaminen: Tutkimuksessa puhutaan paljon päivittäisjohtamisesta, jolla tarkoitetaan jokapäiväistä virka-ajalla tapahtuvaa johtamista, joka toteutuu organisaation johtamisjärjestelmän mukaisesti. Päivittäisjohtaminen erotetaan yleisesti tilanneorganisaatiosta, jossa on luotu johto tiettyyn tilanteeseen ja sen hoitamiseen. (Luosa, Marko 2005, 7.)

Kenttäjohtaja (KJ): Kenttäjohtaja vastaa oman alueensa valvonta- ja hälytyssektorin toiminnasta yleisjohtajan ohjeiden mukaisesti. Kenttäjohtajaa ei ole erotettu valvonta- ja hälytystoiminnasta, vaan hän toimii yhden hälytyspartion jäsenenä.

Ryhmänjohtaja (RJ): Ryhmänjohtaja vastaa omasta kenttäryhmästään ja sen johtamisesta. Tämä johtaminen tapahtuu yleis- ja kenttäjohtajan linjaamien ohjeiden mukaisesti.

Partionjohtaja (PJ): Partionjohtaja vastaa oman partionsa toiminnasta.
(Hakala & Penttilä, 2003, 12.)

Rekisterikilvenlukukamera (REVIKA): Tietojärjestelmiin integroitu video- ja infrapunakamerajärjestelmä, joka kuvaa rekisterikilpiä ja ilmoittaa, mikäli ajoneuvossa on rekisteritunnuksen perusteella jotain tarkastettavaa. (Poliisin kulkuvälineet, 2017.)

1 JOHDANTO

Suomessa on yksitoista poliisilaitosta. 2017 vuonna Suomessa poliiseja oli yhteensä noin 7200 poliisimiestä. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin Oulun poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorilla sekä liikennesektorilla työskentelevien poliisimiesten mielipiteisiin Revikan ohjauksesta ja käytöstä ja kuinka niitä voitaisiin kehittää. Oulun poliisilaitoksella työskenteli 2017 vuonna 567 poliisimiestä. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Revikan ohjausta päivittäisjohtamisen yhteydessä ja itse laitteen käyttämistä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ohjataanko Revikan käyttöä ja miten sitä käytetään Oulun poliisilaitoksen alueella.

Revika on otettu käyttöön valtakunnallisesti vuonna 2014 ja vuonna 2017 Suomen poliisilta löytyy yli 500 poliisiajoneuvoa, jotka on varustettu Revika järjestelmällä. Revika on hyvin toimiessaan tehokas apuväline poliisille liikennevalvonnassa. Tietojärjestelmiin integroitu video- ja infrapunakamerajärjestelmä, joka kuvaa rekisterikilpiä ja ilmoittaa, mikäli ajoneuvossa on rekisteritunnuksen perusteella jotain tarkastettavaa (Poliisin kulkuvälineet, 2017). Järjestelmää kehitetään koko ajan eteenpäin ja nykypäivänä se on yksi jokapäiväinen työväline muiden joukossa. Laitteen avulla voidaan valvoa liikenteessä monia asioita, kuten ajoneuvon verojen maksuja, katsastamattomuutta tai muita puutteita rekistereissä sekä ajoneuvon omistajan tai haltijan etsintäkuulutuksia. Revikan tarkoituksena on helpottaa poliisin työtä sekä tehdä siitä tehokkaampaa. Revikaa ja sen järjestelmää kehitetään jatkuvasti uusilla päivityksillä, jotka ovat tuoneet lisäominaisuuksia tai parantaneet vanhoja ominaisuuksia.

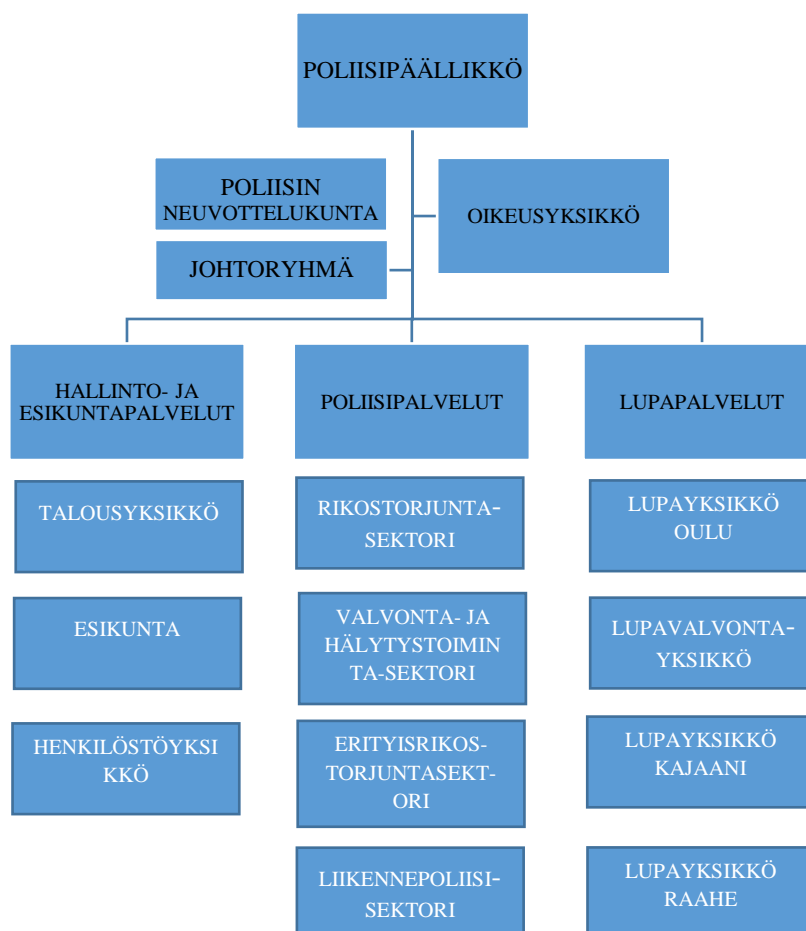
Opinnäytetyössä selvitettiin Revikan ohjaukseen ja käyttämiseen liittyen, kuka sitä ohjaa vai ohjataanko sen käyttöä päivittäisessä toiminnassa. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin millaisen koulutuksen Revikan käyttöä varten poliisimiehet ovat saaneet Oulun poliisilaitoksen alueella. Tutkimuksessa myös selvitettiin kuinka paljon aikaa työpäivästä Revikan avulla hoidetut tehtävät vievät ja kuinka paljon niitä on. Tällaisen työvälineen käyttämistä varten on osattava käyttää riittävän hyvin järjestelmää. Opinnäytetyössäni selvitettiin mitä mieltä poliisimiehet ovat itse omista taidoistaan käyttäessä Revikaa päivittäisessä toiminnassa.

Tutkimus on rajattu suppeaksi sisältäen ohjaamisen, koulutuksen ja käyttämisen. Joista tutkimuksessa selvitettiin onko jossain osa-alueessa puutteita ja pohdittiin kuinka mahdollisia puutteita voitaisiin parantaa sekä kehittää toimintaa.

Tieteellisessä tutkimuksessa keskitytään ongelmanratkaisuun ja sen avulla tutkimuskohteen lainalaisuuksiin sekä toimintaperiaatteisiin. Tutkimuksia on kahdenlaisia, on kvantitatiivisia eli määrällisiä ja kvalitatiivisia eli laadullisia tutkimuksia, tutkimuksen valinta tehdään tutkimusongelman perusteella (Heikkilä, 2008, 16 - 17). Opinnäytetyössäni tutkimus toteutettiin Webropol kyselytutkimuksena Oulun poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorille sekä liikennesektorille, kaikkiaan noin 270 poliisimiehelle. Kyselyyn vastaaminen oli nimetöntä ja vapaaehtoista.

2 TEORIA

2.1 Oulun poliisilaitoksen organisaatio

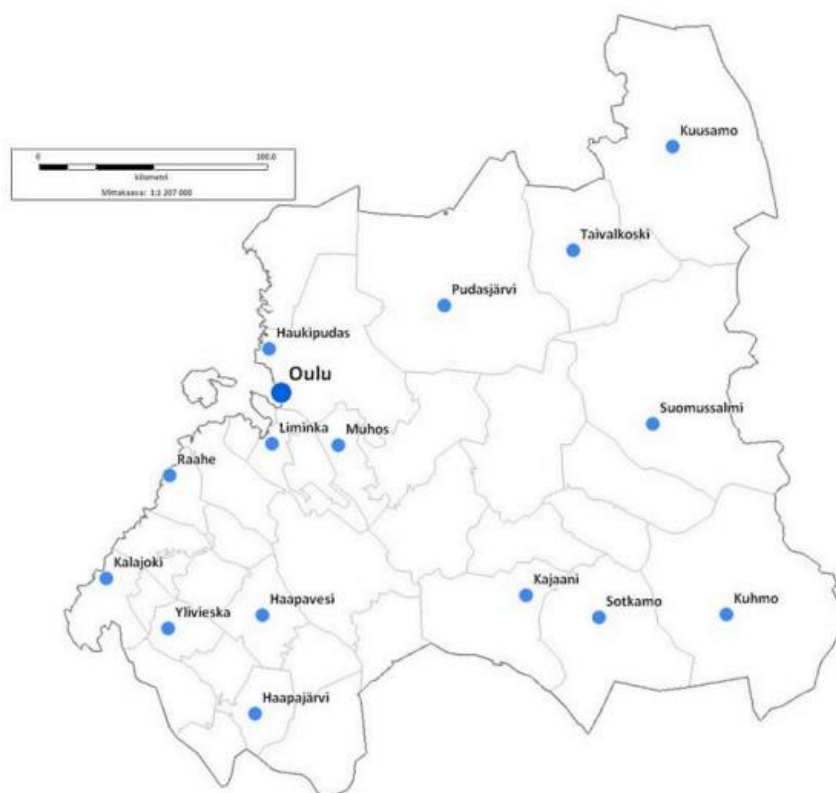


KAAVIO 1. Oulun poliisilaitoksen pelkistetty organisaatiokaavio (Oulun poliisilaitos 2017.)

Oulun poliisilaitoksen poliisipäällikkönä toimii Sauli Kuha. Neuvottelukunnan tehtävänä on seurata poliisin toimintaa, kehittää poliisin toimintaa sekä antaa lausuntoja.

Oikeusyksikkö valvoo poliisin toiminnan oikeudellisuutta. Hallinto- ja esikuntapalveluissa hoidetaan poliisilaitoksen taloudellista puolta. Poliisipalvelut sisältävät rikostorjunnan, jossa pyritään ennalta ehkäisemään rikoksia sekä tekemään rikostutkintaa. Valvonta- ja hälytyssektorilla valvotaan yleistä järjestystä ja turvallisuutta sekä hoidetaan hätäkeskuksen antamia tehtäviä sekä oma-aloitteisia tehtäviä. Liikennesektorilla keskitytään liikennevalvontaan niin teillä, maastossa kuin vesilläkin. Lupapalvelussa hoidetaan poliisille kuuluvien lupien asioita. (Oulun poliisilaitos 2017.)

Jokaisella sektorilla ja palveluilla on omat johtajansa. Oulussa on myös johtokeskusyksikkö ja valvonta- ja hälytyssektorilla on Koillismaan alueen poliisitoimintoyksikkö. Liikennepoliisisektorilla johtajana toimii ylikomisario Marko Törmänen. Liikennepoliisisektorilla on liikenne ryhmiä Oulussa ja ryhmät Haapajärvellä, Kajaanissa ja Kuusamossa. (Oulun poliisilaitos 2017.)



KUVA 1 Oulun poliisilaitoksen alueen poliisiasemat 2017 (Oulun poliisilaitos 2017)

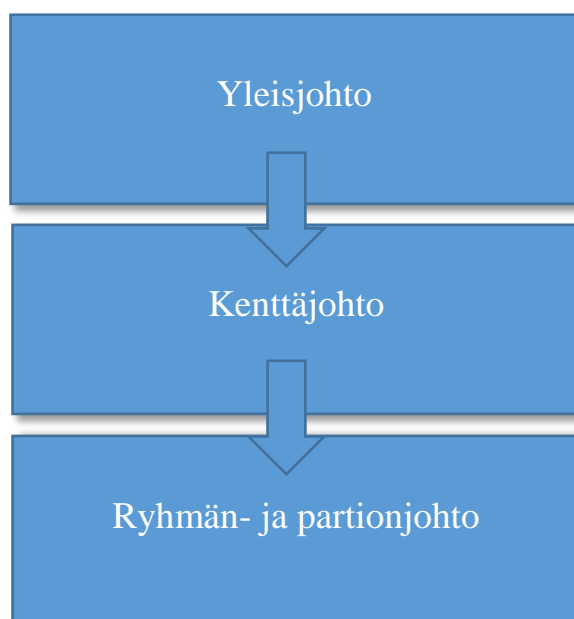
2.2 Rekisterikilvenlukukamera

Rekisterikilven lukulaite ja videokamerajärjestelmä otettiin poliisissa koekäyttöön vuonna 2014 kesällä. Poliisihallitus hyväksyi Revikan vuoden 2014 loppupuolella viralliseksi liikenteen valvontavälineeksi. Koekäytön ja Poliisihallituksen hyväksynnän jälkeen Revika otettiin valtakunnallisesti käyttöön operatiivisessa toiminnassa. Järjestelmä koostuu poliisiautoon sijoitettavasta yhdestä tai kahdesta videokamerasta sekä infrapunakamerasta. Nämä videokamerat tallentavat jatkuvasti videokuvaa päällä ollessaan ja infrapunakamera on pelkästään rekisterikilven tunnistamista varten. Videokameran avulla on myös mahdollista ottaa pysäytys-kuvia videosta, mikäli se on tarpeellista esimerkiksi esitutkintaa varten. Kilvenluku on Suomessa kehitetty tietokonesovellus. Revika lukee vastaantulevien ajoneuvojen rekisterikilpiä ja ilmoittaa poliisiauton työasemalla, mikäli kyseisessä ajoneuvossa on rekisteritunnuksen perusteella jotain mihin tulisi puuttua. Tällaisia ilmoituksia voivat olla esimerkiksi katsastamattomuus, ajoneuvoveron maksamattomuus, liikennekäytöstä poisto, ajoneuvon rekisteritietojen ilmoittamatta jättäminen tai anastettu ajoneuvo. Revikan tallentamaa materiaalia on mahdollista käyttää esitutkinnassa, mikäli se on oleellista rikoksen selvittämisessä. Järjestelmän avulla pystyy myös mittaamaan ajoneuvojen keskinopeuksia niin ajamisen aikana kuin myöhemminkin videotallenteesta. Revika ilmoittaa myöskin mikäli ajoneuvon omistajalla tai haltijalla on voimassa oleva etsintäkuulutus. Revikan automaattisesti tallentamat videotallenteet ja tunnistetut rekisterikilvet säilyvät poliisiauton työasemalla 24 tuntia, tämän jälkeen ne poistuvat työasemalta automaattisesti. (Hietala, 2017.)

Revika päivitettiin viime vuonna uuteen versioon, jonka myötä saatiin lähes reaaliaikainen yhteys Hätäkeskuksen poliisille välittämiin tehtävätietokantoihin. Tämä tarkoittaa sitä, että hätäkeskuksen tietokantaan syöttämä rekisteritunnus säilyy Revikan hälyttämissä asioissa 12 tunnin ajan valtakunnallisesti. Eli missä päin tahansa valtakuntaa tehtävätietokantaan syötetty rekisteritunnus tulee esiin Revikan sen lukiessa. 2017 vuoden joulukuussa valtakunnassa oli yli 500 poliisiautoa, jotka ovat varustettu Revikalla. Oulun poliisilaitoksen alueella 2017 vuonna oli noin 50 ajoneuvoa, jotka ovat varustettu Revikalla. (Hietala, 2017.)

2.3 Johtamisjärjestelmä poliisin kenttätöinnassa

Poliisin valvonta- ja hälytystoiminnassa johtamisjärjestelmässä korkeimmalla on yleisjohtaja, joka vastaa kokonaisuudessa johtamisesta, Seuraavana yleisjohtajan jälkeen tulee alueiden kenttäjohtajat, jotka vastaavat yleisjohtajan ohjeiden mukaisesti partioiden toiminnasta omalla kenttäalueellaan. Kenttäjohtajan jälkeen tulee ryhmäjohtajat, jotka vastaavat oman kenttäryhmänsä toiminnasta yleis- ja kenttäjohtajan ohjeiden mukaisesti. Viimeisenä tulee partionjohtaja joka vastaa oman partionsa toiminnasta. (Hakala & Penttilä, 2003, 12.)



KAAVIO 2. Yksinkertaistettu kaavio johtamisjärjestelmästä, jossa ovat yleisjohto, kenttäjohto, ryhmäjohto ja partionjohto (Luosa, 2005, 16)

2.4 Kenttätöinnän työajankäyttö

Työajankäyttö valvonta- ja hälytystoiminnassa voidaan jakaa sidottuun ja vapaasti ohjattavaan työaikaan. Sidottu työajankäyttö sisältää kolme osa-aluetta, jotka ovat yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen, hälytysvalmiudessa oleminen ja hälytystehtävien hoitaminen. Yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämisessä on kyse omatoimisesta tai ohjatusta valvonnasta. (Hakala & Penttilä, 2003, 12 – 13.)

Hälytysvalmiudessa on otettava huomioon tarvittavat resurssit ja näiden resurssien johtaminen. Resurssit ja johtamisen mahdollistavat työvuorosuunnittelu ja kenttäjohtajan ohjeiden mukainen toiminta alueittain sekä tehtävittäin. Tällä varmistetaan

hälytysvalmiuden riittävyys alueella ja valmius pitää yllä hälytysvalmiutta. (Hakala & Penttilä, 2003, 13.)

Kolmantena sidotussa työajankäytössä hoidetaan hätäkeskuksen antamia hälytystehtäviä kiireellisyyden mukaan. Tehtävien suorittamisen järjestyksestä vastaa niin kenttäjohtaja kuin johtokeskus, jotka toimivat ylemmän johdon eli päällystö ohjeiden mukaisesti. (Hakala & Penttilä, 2003, 13.)

Vapaasti ohjattavana työaikana voidaan valvoa yleistä järjestystä ja turvallisuutta tai voidaan valvoa liikennettä omatoimisesti. Vapaasti ohjattavana aikana voidaan tehdä tutkintaa tukevaa toimintaa, esimerkiksi tavoitella etsintäkuulutettuja, pitää koulutuksia tai harjoituksia ja suorittaa viikkoliikuntaa. (Hakala & Penttilä, 2003, 13.)

Poliisin päällystön vastuulla on pitää sidotun ja vapaasti ohjattavan työajankäyttö suunnitelmien mukaisessa suhteessa toisiinsa. Kenttäjohtajat vastaavat siitä, että päällystön suunnitelmat toteutetaan ja muutetaan käytännön toiminnaksi. Sidotun ja vapaasti ohjattavan työajankäytön määrään vaikuttavat vuodenajat, viikonpäivät sekä vuorokauden ajankohta. (Hakala & Penttilä, 2003, 13 – 14.)

2.5 Päivittäisjohtaminen

Ryhmänjohtajan on ennen kaikkea oltava tasapuolinen ja reilu kaikkia ryhmänjäseniä kohtaan. Hänen on pysyttävä tiiviisti omassa ryhmässään kiinni, mutta pidettävä siitä huolimatta riittävä etäisyys alaisiinsa. Johtajan ollessa liian lähellä ryhmäänsä voi kokonaiskuvan ylläpitäminen vaikeutua ja muuttua haasteelliseksi. Liian etäällä oleva johtaja voi joutua tilanteeseen, missä johtaja ei tiedä asioiden oikeaa tilannetta, eikä näin ollen kykene johtamaan ryhmäänsä tilanteen vaatimalla tavalla. (Hakala & Penttilä, 2003, 22 – 28.)

Hyvän johtajan keskeinen tehtävä on mahdollistaa osaamisen toteutus ja se, että työyhteisö on toimiva. Johtajan tärkeä tehtävä on pitää huoli siitä, että kaikki hahmottavat organisaation toiminnan kokonaisuutena. Työntekijän on osattava hahmottaa oma organisaationsa, jolloin he kokevat olevansa osa suurempaa kokonaisuutta, jonka seurauksen he kantavat vastuuta omasta toiminnastaan ja ovat enemmän itseohjautuvia. (Virtanen 2005, 220 – 221.)

Jotta ryhmä toimisi hyvin, on johtajan ja alaisten suhteessa oltava hyvää vuorovaikutusta. Jokainen esimies – alainen suhde on erilainen, koska kyseessä on henkilöt, jokainen ihminen on erilainen. Johtamisessa vuorovaikutus ja suhde alaisiin ovat tärkeää, koska ilman sitä työhyvinvointi heikkenee kaikkien kohdalla. Työhyvinvointi on perusta hyvälle työyhteisölle. (Uotila, 2010, 178 – 179.)

Alaisten rooli ryhmässä voi olla osalle yhtä vaikeaa kuin ryhmänjohtaminen. Toiset osaavat toimia paremmin johdettava, kun taas toiset osaavat paremmin johtamisen. Mitä enemmän alaisten näkökulmasta tarvitaan ja kaivataan aktiivista johtamista, jossa kannustetaan, palkitaan ja ohjataan, sitä enemmän on johtamisessa kehitettävää (Huotari & Vuorensyrjä, 2011, 89).

Johdettavana olevan henkilön tulisi olla oikeassa suhteessa oma-aloitteinen ja kurinalainen. Oma-aloitteisuus ja kurinalaisuus ovat hyviä termejä mietittäessä hyvää alaista. Oikeassa suhteessa näitä kahta asiaa käyttävä henkilö osaa työskennellä tehokkaasti ja järkevästi niin itsenäisesti kuin johtajan ohjeiden mukaan. Liiallinen oma-aloitteisuus voi herkästi johtaa sooloiluun ja liiallinen kurinalaisuus voi heikentää henkilön itsenäistä ajattelua, luovaa toimintaa, joka voi johtaa siihen, että oma-aloitteisuus katoaa henkilöltä. (Hakala & Penttilä, 2003, 22 – 28.)

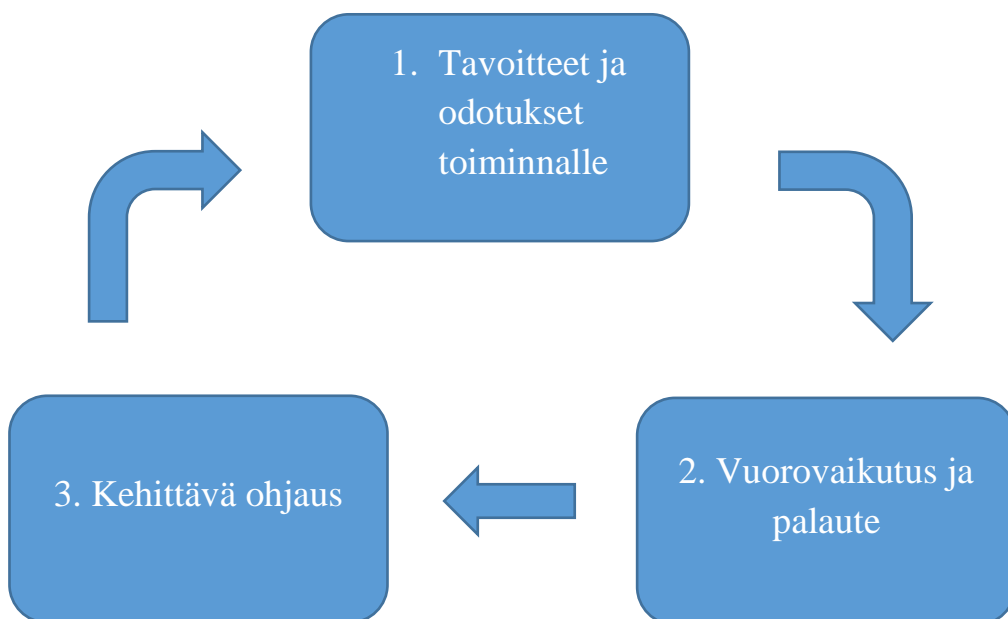
Esimiesten tehtävä on seuranta, millä pyritään varmistamaan hoidettujen tehtävien linjan mukaisuus. Seurannassa ei ole tarkoitus kytätä tai koko ajan valvoa ja odottaa johdettavan virheitä, vaan seuranta tulee toteuttaa positiiviselta kannalta. Siinä pidetään huolta siitä, että tehtävänanto on onnistunut, se on ymmärretty oikein ja sitä on noudatettu. Seurannalla valvotaan myös sitä, että onko annettua tehtävää suorittaessa sattunut jotain työturvallisuutta vaarantavaa tai siihen vaikuttavaa. (Hakala & Penttilä, 2003, 22 – 28.)

Työn seurantaan liittyy vahvasti tavoitteellisuus ja tuloksellisuus. Organisaatiolla täytyy olla tavoite johon pyritään. Tällöin työntekijät saavat motivaatioita tehdä työtä ja näyttää saavansa aikaan tuloksia työllään. Organisaation johto seuraa tekemisen tapoja ja toiminnan tuloksia, joiden avulla nähdään kuinka päästään mahdollisimman lähelle tavoitteita kyseisessä asiassa. Tulosten mittaamisessa on otettava huomioon tulosten määrä, laatu ja tulos mittareiden toimivuus. (Virtanen 2005, 214 – 216.)

Työn seuraamisella varmistetaan tehtävien asianmukainen hoitaminen. Ohjaaminen ja palautteen antaminen kuuluu yhtälailla työn seuraamiseen kuin epäkohtiin puuttuminen. Positiivisen palautteen saaminen esimieheltä auttaa alaista kehittymään ja saamaan

varmuutta työtehtävissä. Negatiivisen palautteen avulla alainen pääsee kehittämään itseään, mutta sen antamisessa esimiehen tulee olla huomattavasti tarkempi kuin positiivisen palautteen antamisessa. Negatiivisen palautteen annossa tulee huomioida paikka, aika ja muut työntekijät. (Hakala & Penttilä, 2003, 22 – 28.)

Vuorovaikutuksen ja palautteen antamisen pohja johtajan ja alaisen välillä on henkilökohtainen luottamussuhde, joka mahdollistaa kehittävän ja auttavan palautteen antamisen organisaatiossa. Hyvään suorituskulttuuriin liittyy vahvasti aktiivinen esimies, joka antaa palautetta ja tällä tavalla pyrkii kehittämään organisaation toimintaa ja tehokkuutta. Alaisen kehitykseen vaikuttaa se, että saako henkilö kehittävää ja rakentavaa palautetta, joka vahvistavaa ja korjaa henkilön omia suorituksia. (Järvinen, Rantala, Ruotsalainen, 2014, 20 - 22.)



KAAVIO 3. Toiminnan kehittämisen kulku (Järvinen, Rantanen, Ruotsalainen, 2014, 20.)

Osaaminen ominaisuutena tarkoittaa, että osaamista voidaan tarkastella tietojen sekä taitojen omistamisena. Toinen vaihtoehto on tarkastella osaamista käytännön toimissa eli työssä suoriutumisena. Osaamista voidaan pitää yhtenä resurssina siinä missä muitakin hyödynnettävissä olevia resursseja. Osaamisen johtamiseen vaikuttaa yksilöllinen ammattitaito, sen ohjaaminen ja kehittäminen. Jotta löydetään ja saadaan raamit henkilöstön kehittämiseksi, täytyy olla määritetty tavoite osaamiselle kyseisessä asiassa. Osaamisen johtaminen resurssina vaatii johdettavalta tai johdettavilta tietoa, taitoa sekä

käytännön osaamista, ilman näitä osaamista ei voida johtaa samalla tavalla kuin muita resursseja. Organisaatiossa osaamisen mahdollistaminen tulisi olla tärkeää, eli sitä varten tulisi luoda mahdollisuuksia oppia, kehittää itseään ja omaa taitotasoaan. Osaamisella voidaan pyrkiä tehostamaan nykyistä toimintaa. Osaamisen tehostamisessa resurssina käytetään taitotasoa niin tiedon kuin käytännön toiminnan suhteen. Oppimista osaamisessa voidaan kehittää niin palautteella, ongelmanratkaisulla kuin tietojen yhdistämisellä. (Uotila, 2010, 48 – 58.)

Esimiehen tulisi reagoida muutoksiin työyhteisössä, esimerkiksi teknologisiin muutoksiin. Kun käytetty teknologia kehittyy, voi työntekijä siitä huolimatta haluta tehdä työtään kuten aikaisemmin ennen tätä teknologista kehitystä. Esimiehen tulee tällaisessa tilanteessa reagoida muutokseen ja pyrkiä kehittämään alaisten toimintaa sekä toimintatapoja uuden kehityksen mukaisesti. (Juuti, 2013, 71.) Teknologisilla kehityksillä työtekniologiassa pyritään järjipperäistämään toimintaa, eikä niinkään vaikuttamaan ihmisten arvoihin tai toimintatapoihin. Teknologisella kehityksellä pyritään tehostamaan nykyistä toimintaa. (Stevanovic ja Lindholm, 2016, 179.)

2.6 Tulosjohtaminen

Tulosjohtaminen on päämäärähakuista johtamista. Tulosjohtaminen lähti liikkeelle strategisesta johtamisesta, millä pyrittiin taloudellisiin vaikutuksiin tulosten avulla. Alkuun tulosjohtaminen oli tulossuunnitelman visio, tahtotila ja strateginen tulossuunnitelma, jonka avulla se eteni vuosisuunnitelmaksi ja siitä eteenpäin päivittäisjohtamiseksi. Tulosjohtamisen keskeinen kohta on tulosseuranta ja – valvonta. (Juuti, 2013, 87 - 88.)

Tulosjohtamisessa keskeistä on suunnittelu, joka antaa pohjan varsinaiselle tulosjohtamiselle ja sen toteuttamiselle. Tulosjohtamisessa on kyse kolmesta toisiaan seuraavasta erillisestä osasta, jotka ovat kuitenkin erillään toisistaan. Nämä kolme osaa ovat suunnittelu, toteutus ja seuranta. Yksinkertaisesti tarvitaan suunnitelma, jolla voidaan lähteä toteuttamaan tavoiteltua tulosta. Tavoitellun tuloksen saaminen vaatii seurantaa ja valvontaa ja kaikki nämä saadaan toimimaan osaavalla johtamisella. Tulosjohtaminen on prosessi, jossa aikaansaatuja sekä toiminnallisia tuloksia pyritään saavuttamaan prosessilla. Päivittäisjohtamisella pyritään vaikuttamaan työntekijöihin ja ympäristöön. Tämä vaikuttaminen toteutuu, mikäli hallitaan käsiteltävät asiat sekä vaikuttamalla tietoisesti työntekijöihin. Tulosjohtamisessa tuloksia arvioidaan käytännön toiminnassa toteutuneiden johtopäätösten avulla. (Kiikka, 2002, 28 – 30.)

Strategian avulla tulosjohtamisessa pyritään tuloksiin. Strategiassa määritetään tavoitteet, toimenpiteet niiden saavuttamiseksi, valitaan mittari, jolla mitataan tavoitteita ja selvitetään kyseiselle mittarille vastuuhenkilö, joka on vastuussa toimenpidetavoitteiden saavuttamisesta. Tavoitteiden määrittämisessä on otettava huomioon niin tavoitteet kuin oikea tavoitetaso jokaisessa asiassa mihin pyritään. Tavoitteet voidaan jakaa neljään osaan: taloudelliset tavoitteet, ulkoinen ja sisäinen tehokkuus ja kehitystavoitteet. Toimenpiteiden, joilla pyritään saavuttamaan määritetyt tavoitteet, on oltava konkreettisia ja selkeitä, jotta kaikki niistä vastuussa olevat henkilöt tietävät mitä täytyy tehdä ja miten. Strategiset toimenpiteet sijoittuvat sille aikavälille, mille strategiasuunnitelma on luotu. Asetetuilla mittareilla eli suoritustavoitteilla pyritään varmistamaan riittävän hyvä suorittamisen taso eri osa-alueilla. (Kamensky, 2004, 285 – 289.)

Tulosjohtamisessa keskeistä on seurata tulostavoitteiden toteutumista. Seurannassa arvioidaan, miten tuloksia on saavutettu ja millaisia tulokset ovat olleet. Saavutettujen tulosten seuranta ja arviointi kuuluu niille, joille on asetettu tulostavoitteet. Tulosten seurannassa usein paneudutaan kvantitatiivisiin, eli määrällisiin tuloksiin, koska niitä on helpompi asettaa, seurata ja sitä kautta analysoida. Määrällisillä tuloksilla tarkoitetaan pääsääntöisesti tuloksia, jotka voidaan muuttaa numeraaliseen muotoon. Tulosten tietojen keräämisen seurauksena on tunnuslukujen laskenta, jossa tulokset analysoidaan ja muutetaan vertailtavaan muotoon. Tulosten kuvaus muodostetaan tavalla, jonka avulla kyetään arvioimaan onko tavoitteet saavutettu ja huomaamaan mistä johtuu mahdolliset poikkeamat. Tulosraportit ovat ensisijaisesti tarkoitettu johtamisvälineeksi, jolla pyritään saavuttamaan kehitystä tuloksellisuudessa ja sopeutumisessa toimintaympäristöön. (Kiiikka, 2002, 38 – 40.)

Tulosjohtamiseen liittyy vahvasti kehityskeskustelut, jossa esimies ja alainen käyvät yhdessä läpi mennyttä, sen tavoitteisiin ja tuloksiin pääsystä ja tulevaa kautta. Keskustelussa sovitaan tulevan kaudelle asetettavista tavoitteista ja niiden mittaamisesta. Kehityskeskustelut toteutetaan jonkin seurantakauden lopussa. (Juuti, 2013, 78.)

Sisäministeriön alainen hallintoviranomainen on Poliisihallitus, joka ohjaa poliisin tulosohtausprosessia ohjeilla ja määräyksillä. Poliisin operatiiviset yksiköt vastaavat itse resurssien kohdentamisesta ja käytöstä siten, että asetetut tulostavoitteet saadaan toteutettua käytettävissä olevilla määrärahoilla. Poliisin tulosalueet on jaettu valvonta- ja

hälytystoimintaan, lupahallintoon, rikostorjuntaan, kansainväliseen toimintaan ja yhteisiin palveluihin. Näissä tulosalueissa johto toimii Poliisihallituksessa. (Sisäasianministeriö, 2012, 13 – 15.)

Poliisin tulosohtauksessa mitataan tuloksissa toiminnan vaikuttavuutta ja toiminnan tehokkuutta. Toiminnan vaikuttavuudessa mitataan turvallisuusindeksejä, jotka kertovat kuinka turvalliseksi ympäristö tunnetaan. Toiminnan tehokkuudessa keskitytään taloudellisuuteen, tuottavuuteen ja kannattavuuteen, esimerkiksi liikennevalvonnassa tulleisiin suoritteisiin tai oma-aloitteisten tehtävien määrään suhteessa kaikkien tehtävien kokonaismäärään. (Valtionvarainministeriö, 2005, 58.)

3 TUTKIMUSMENETELMÄ

Kvantitatiivisella tutkimuksella tavoitetaan määrällisesti enemmän vastaajia kuin kvalitatiivisella tutkimuksella, jota kutsutaan myös laadulliseksi tutkimukseksi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdehenkilöitä on huomattavasti vähemmän ja kohdehenkilöt yleensä haastatellaan ja kartoitetaan laajemmin heidän tietoa ja käsitystä käsiteltävästä aiheesta tai asiasta. Kvantitatiivista tutkimusta kutsutaan myös määrälliseksi tai tilastolliseksi tutkimukseksi. Määrällisessä työssä kerrytetystä aineistosta voidaan tehdä tilastoja, taulukoita tai erilaisia kaavioita havainnollistamaan tuloksia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tiedot tutkimusta varten voidaan kerätä joko tekemällä itse kysely kohdejoukolla tai käyttämällä jo olemassa olevia tilastoja. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään löytämään kysymyksiin; Mikä? Missä? Paljonko? Kuinka usein? Vastauksia. Näiden kysymysten pohjalta saadaan numeerisesti iso otos jolla kuvataan ilmiötä numeerisen tiedon pohjalta. Kvantitatiivinen tutkimus voi myös olla havainnointi menetelmällä tehty, eli tällöin tiedot on kerätty tekemällä havaintoja jostain kohdejoukosta. (Heikkilä, 2008, 16 – 19.)

Kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimus toteutetaan usein kyselylomakkeella. Määrällisellä tutkimuksella tavoitetaan useita kyselyyn vastaajia aineistonkeräämisessä. 1920- luvulla kyselylomake tutkimus lisääntyi huomattavasti ja sitä pidettiin hyvänä keinona saada tutkimusaineistoa. Kyselyn kysymysten täytyy olla muotoiltu ja pohdittu huolellisesti, koska ne luovat perustan tutkimukselle ja sen onnistumiselle. Suurin ongelma määrällisessä tutkimuksessa johtuu usein kyselyn kysymysten muotoilusta, jos vastaaja ei ajattele tai ymmärrä kysymystä samalla tavalla kuin tutkija niin tulokset voivat helposti

vääristyä ja näin ollen vaikuttaa suuresti tutkimuksen lopputulokseen. Kysymysten tulee olla tarkoin valmisteltuja ja yksiselitteisiä, jotta niitä ei ymmärretä väärin vastatessa kyselyyn. Kysymykset eivät myöskään saa olla johdattelevia, jotta tutkija ei vaikuta vastaajien vastauksiin. Kysymykset rakennetaan tutkimusongelman ja tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti. (Aaltola, Valli, 103 - 104.)

3.1 Kyselylomake

Kyselylomake aloitetaan yleensä taustakysymyksillä, joiden avulla vastaaja pääsee niin sanotusti lämmittelemään tulevaa kyselyä ja saa valmiudet vastata kyselyyn. Kysymykset etenevät helpommasta vaikeaan ja lopuksi tulee helpomman pään kysymyksiä, eli jäähdyttelyvaiheen kysymyksiä. Kysymysten järjestykseen vaikuttaa myös kyselylomakkeen pituus, jos kysely on pitkä niin alun taustakysymykset voivat myös sijaita lomakkeen lopussa. Lomakkeen alussa vastaajan ja tutkijan tulisi saada luottamussuhde, jotta tutkimustulos olisi mahdollisimman realistinen, eikä vääristynyt. Tähän päästään sillä, että kyselyn alussa on esitelty aihe ja kerrottu tarkasti vastausohjeet. Aiheen esittelyssä on tärkeää tuoda esille kyselyn tärkeys. Lomakkeen pituus vaikuttaa suuresti vastaajaan, liian pitkä lomake voi helposti aiheuttaa turhautumista vastaajassa ja vastaaja ei enää lopussa pohdi vastauksiaan riittävästi. Kyselyn pituuteen vaikuttaa myös kohderyhmä ja sen kieli- ja lukutaito, lapsille pidettävän lomakkeen on luonnollisesti oltava lyhempi ja yksinkertaisempi, kun taas aikuisilla kysely voi olla pidempi ja haastavampi. (Aaltola, Valli, 104 - 106.)

Tärkeä osa tutkimuslomaketta on lomakkeen ulkonäkö, jo sen perusteella vastaaja voi päättää vastaako hän kyselyyn vai ei. Hyvät yksiselitteiset ja huolellisesti laaditut kysymykset sekä oikean kohderyhmän valinta ovat oleellinen osa hyvää tutkimusta. Hyvässä tutkimuslomakkeessa kokonaiskuva on siisti ja hyvin jäsennelty. Hyvällä jäsentelyllä tarkoitetaan kysymysten loogista järjestystä, saman aiheen kysymykset ryhmitelty samaan kokonaisuuteen ja kysely on jäsentelyn myötä visuaalisesti hyvän näköinen. Hyvällä aiheella ja sen esittelyllä, sekä hyvillä kysymyksillä lomake saa vastaajan tuntemaan itsensä tärkeäksi. Osa hyvää tutkimuslomaketta on se, että se on esitettävä toimivaksi. (Heikkilä, 2008, 48 – 49.)

Tutkimuslomakkeessa tehtäessä kvantitatiivista tutkimusta voidaan käyttää erilaisia kysymystyypppejä. Avoimia kysymyksiä käytetään yleensä vähemmän kuin suljettuja kysymyksiä määrällisissä tutkimuksissa. Avoimien kysymysten hyvä puoli on, että ne on

helppo laatia, mutta niiden vastausten purkaminen ja käsitteleminen vaatii enemmän aikaa ja työtä. Lomakkeessa usein käytetään suljettuja kysymyksiä, eli vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi ja vastaaja valitsee niistä yhden tai useamman riippuen kysymyksestä. Näitä suljettuja kysymyksiä kutsutaan myös strukturoiduiksi kysymyksiksi. Jos suljetussa kysymyksessä vastausvaihtoehtoja on enemmän kuin kaksi, niin kysymystä nimitetään monivalintakysymykseksi, kun taas vastausvaihtoehtoja ollessa vain kaksi, kysymystä nimitetään dikotomiseksi. Lisäksi lomakkeessa voidaan käyttää sekamuotoisia kysymyksiä, jolloin osa vastausvaihtoehdoista on annettu valmiiksi, mutta osa vastauskohdista on avoin esim. muu, mikä Tyyppinen kysymys. (Heikkilä, 2008, 49 – 52.)

Likertin asteikolla olevat vastausvaihtoehdot;

1 = Täysin samaa mieltä

2 = Jokseenkin samaa mieltä

3 = En osaa sanoa

4 = Jokseenkin eri mieltä

5 = Täysin eri mieltä

(Heikkilä, 2008, 53.)

Osgoodin asteikossa kysymyksen vastausvaihtoehdot ovat ääripäinä vastakkaiset adjektiivit, esimerkiksi hyvin ja huonosti. Asteikko on usein 5- tai 7- portainen. Asteikon voi esittää lomakkeessa graafisena, jolloin vastaaja valitsee vastauksensa itselleen sopivaan kohtaan janaa. Tällöin vastausten purkaminen on huomattavasti haastavampaa kuin käytettäessä numeerista asteikkoa. Esimerkki Osgoodin asteikon vastausvaihtoehdosta:

- Koulutus on ollut hyvä 1 2 3 4 5 Koulutus on ollut huono

Esimerkissä vastaaja valitsee 1 ja 5 väliltä vastauksensa siitä, onko koulutus ollut hyvää vai huonoa omasta mielestään. Lisäksi asteikko voidaan muuttaa numeerisesta sanalliseksi. (Heikkilä, 2008, 54.)

3.2 Otantamenetelmät

Otantatutkimuksen valintaan vaikuttaa kohdejoukon määrä. Mikäli kohdejoukko on suuri, ja sen vuoksi koko perusjoukon tutkiminen olisi liian kallista tai halutaan tiedot nopeasti tai tutkimus on monimutkainen, tällöin usein päädytään tai joudutaan otantatutkimukseen. Kokonaistutkimuksessa on valittu koko perusjoukko, tämä tulee kyseeseen mikäli, koko perusjoukko on riittävän pieni, mutta kuitenkin riittävän suuri, jotta on järkevää toteuttaa

määrällinen, eikä laadullinen tutkimus. Jos tehdään otantatutkimus, on otannan vastattava perusjoukkoa ominaisuuksiltaan mahdollisimman hyvin. Tällä pyritään siihen, että perusjoukosta valitulla otoksella päästään tuloksissa mahdollisimman lähelle sitä, mitä se olisi, jos olisi tehty kokonaisotanta. Otoksella ei kuitenkaan pystytä täysin tarkasti kuvaamaan koko perusjoukkoa. (Heikkilä, 2008, 33 - 34.)

Määrällisessä tutkimuksessa ensisijaisen tärkeää on tavoittaa riittävä määrä kohdehenkilöitä kyselyn onnistumisen kannalta. Kohdehenkilöt valitaan perusjoukosta, eli populaatioista valitsemalla sopiva kohderyhmä. Otannan kokoon yleensä otetaan noin 20 prosenttia koko populaatiosta, josta työtä tehdään. Kun perusjoukko ei ole kovin suuri voidaan tehdä kokonaisotanta. Kokonaisotannassa valitaan kaikki henkilöt perusjoukosta. Otannan kokoon vaikuttaa myöskin se, onko vastaajien pakko vastata kyselyyn vai onko se vapaaehtoista. Otanta voidaan tehdä joko satunnaisella otannalla sopivasta kohderyhmästä tai systemaattisesti valitsemalla. Otanta voidaan myöskin tehdä ositetusti tai ryväotantana. Ositetussa otannassa pyritään tavoittamaan myöskin ne marginaali ryhmän henkilöt, jotka voivat jäädä ulkopuolelle satunnaisotannalla. Ryväotannassa voidaan arpomalla valita ryhmiä jotka vastaavat kyselyyn tai osallistuvat tutkimukseen kohdehenkilöinä. (Aaltola, Valli, 115 – 117.)

3.3 Tutkimusasetelma

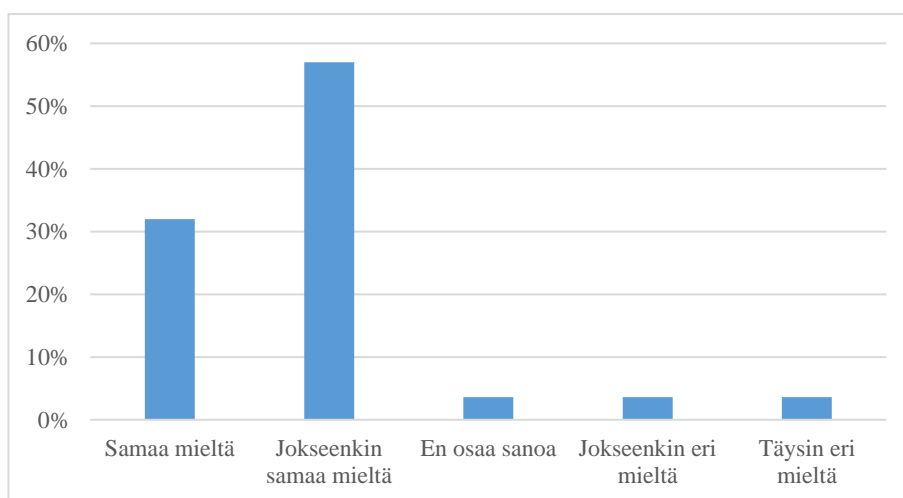
Tutkimusasetelmana käytän poikittaistutkimusta, jossa tehdään poikkileikkaus eli aineistoa kerätään useilta henkilöiltä vain yhden kerran saman ajanjakson aikana ja aineiston keräys tapahtuu yhdellä kyselyllä, joka on kaikille sama. Pitkittäistutkimuksessa kyselyä tehdään jonkin ajanjakson aikana useampia samalle vastaajalle. Poikittaistutkimuksella pyritään kuvaamaan ilmiöitä eikä selittämään niitä. Poikittaistutkimuksessa ei pyritä saamaan syy-seuraus suhdetta, kuten pitkittäistutkimuksella, vaan enemmänkin esitettyä asioiden keskinäistä korrelaatioita. (Aaltola, Valli, 128 – 129.)

4 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimus toteutettiin Webropol-kyselyllä koko Oulun poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorille sekä liikennesektorille osoitetulla Webropol-kyselyllä, johon vastaaminen oli vapaaehtoista. Aikaa vastaamiseen oli kaksi viikkoa ja vastausajan puolivälissä vastaajille lähetettiin muistutus kyselystä sähköpostiin. Valvonta- ja hälytyssektorilla työskenteleviltä vastauksia tuli 22 kappaletta ja liikennesektorilla työskenteleviltä vastauksia tuli 6 kappaletta. Vastaajien määrä oli noin 10 % kohdejoukon kokonaismäärästä. Kyselyssä oli suljettuja kysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Suljetuissa kysymyksissä oli annettu vastaajalle vastausvaihtoehdot valmiiksi ja avoimissa kysymyksissä vastaaja sai itse kirjoittaa vastauksensa.

4.1 Koulutus Revikan käyttöön

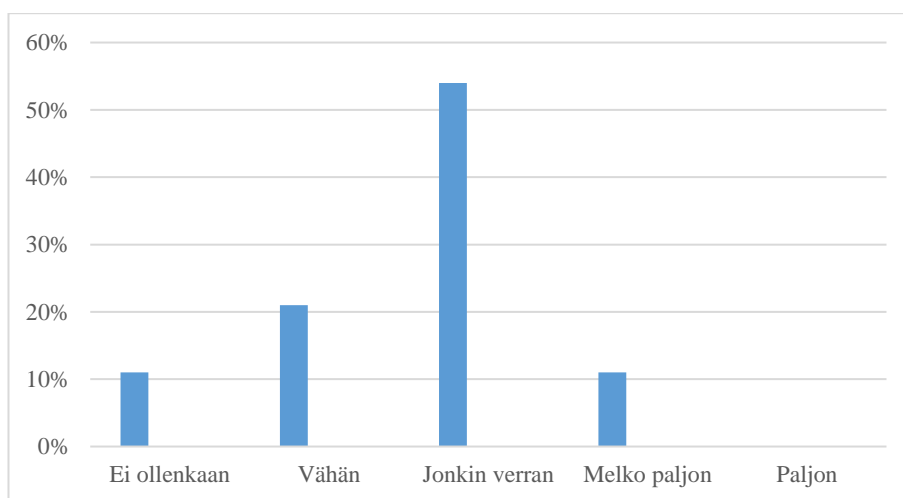
Kyselyssä kysyttiin avoimella kysymyksellä millaisen koulutuksen vastaaja on saanut Revikan käyttöä varten. Useista vastauksista ilmenee, että koulutusta ei ole annettu kaikille Revikaa käyttäville riittävästi. Osa vastaajista on koulutuksen suhteen pelkästään partiokaverin tai itseoppimisen varassa. Osa vastaajista on käyttänyt Revikaa sen koekäyttöön otosta lähtien ja ovat saaneet jo silloin kattavan koulutuksen sekä säännöllisesti koulutusta uusien järjestelmäpäivitysten myötä. Vastauksista ilmenee, että koulutusta Revikasta on ollut hyvin vaihtelevasti. Noin puolet vastaajista on oman kertomansa mukaan saanut vähintäänkin riittävän hyvän koulutuksen tai kattavan koulutuksen ja puolet kertoivat, että eivät ole saaneet minkäänlaista koulutusta tai vain pikaisen perehdytyksen Revikasta. Laitoksen Revikavastaava lähettää sähköpostitse tietoa uusista ominaisuuksista, mutta niiden opetteleminen jää itseopiskeluksi työajalla.



KAAVIO 4. Revikan käytön osaaminen

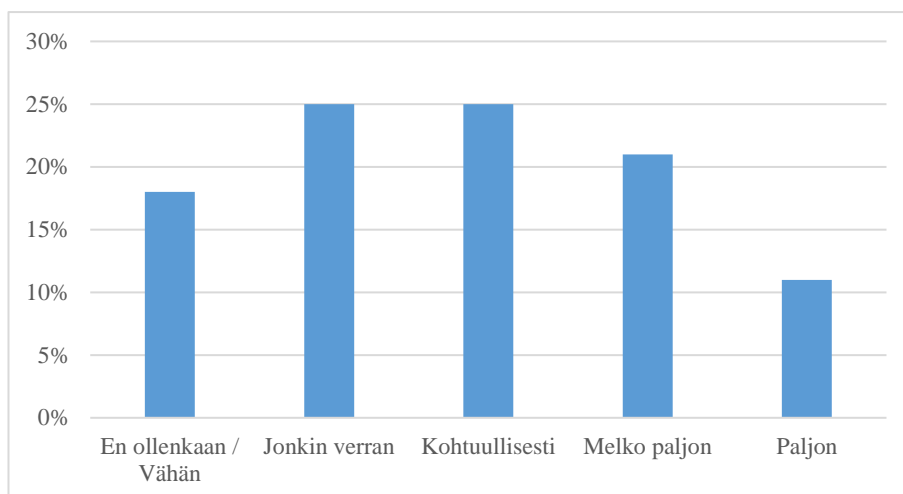
Kysyttäessä osaako vastaaja käyttää mielestään Revikaa riittävän hyvin päivittäisessä toiminnassa, neljännestä kaaviosta ilmenee, että 32 % vastasi samaa mieltä ja 57 % vastasi joihinkin samaa mieltä. Muissa vastauksissa en osaa sanoa, joihinkin eri mieltä ja täysin eri mieltä, kussakin vain muutama vastaaja, jokaisessa vastaajia oli 3,6 %. Suurin osa (89 %) vastaajista oli sitä mieltä, että he osaavat käyttää Revikaa riittävän hyvin tai vähintäänkin kohtuullisen hyvin.

4.2 Revikan vaikutus työajan käyttöön



KAAVIO 5. Revikan vaikutus työajan käyttöön.

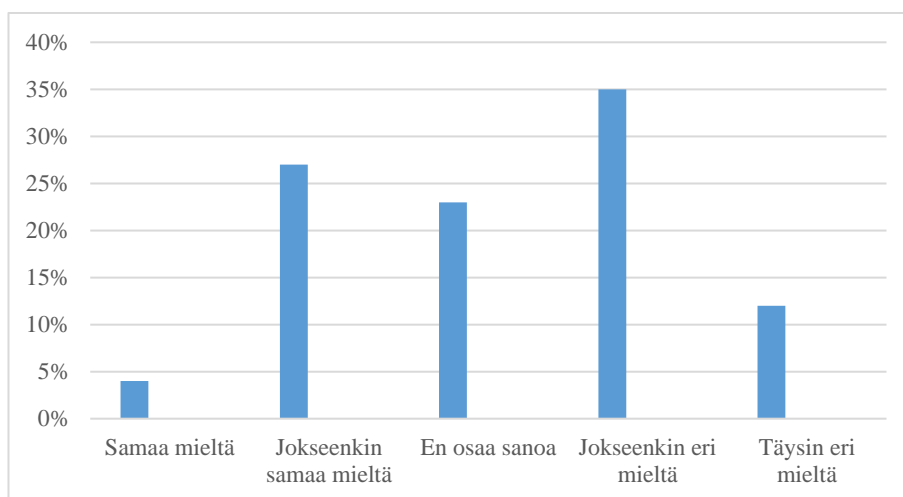
Kysyttäessä Revikan vaikutusta työajan käyttöön viidenneistä kaaviosta ilmenee, että 11 % vastaajista oli sitä mieltä, että laite ei vaikuta ollenkaan heidän työajan käyttöön. 21 % vastaajista oli sitä mieltä, että Revika vaikuttaa vähän heidän työajan käyttöön. 54 % vastaajista oli sitä mieltä, että Revika vaikuttaa jonkin verran heidän työajan käyttöön. 11 % vastaajista oli sitä mieltä, että Revika vaikuttaa melko paljon heidän työajan käyttöönsä ja kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että Revika vaikuttaa paljon työajan käyttöön.



KAAVIO 6. *Oma-aloitteiset tehtävät Revikan avulla.*

Kysyttäessä kuinka paljon vastaaja suorittaa Revikan avulla oma-aloitteisia tehtäviä, kuudennessa kaaviosta ilmenee, että vajaa viidennes (18 %) vastaajista vastasi, että ei ollenkaan / vähän. Vastaajista 25 % suorittaa jonkin verran oma-aloitteisia tehtäviä Revikan avulla ja 25 % suorittaa kohtuullisesti tehtäviä Revikan avulla. 21 % vastaajista suorittaa melko paljon ja 11 % suorittaa paljon oma-aloitteisia tehtäviä Revikan avulla.

4.3 Revikan ohjaus



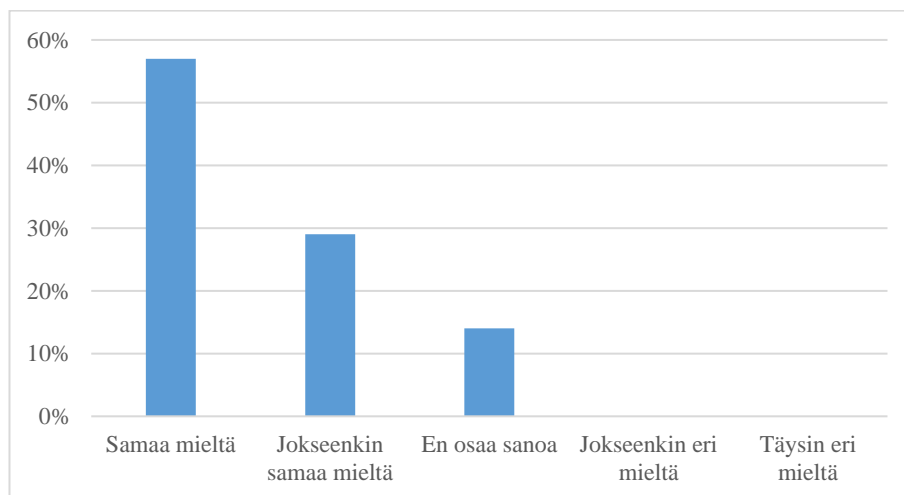
KAAVIO 7. *Revikan ohjaus päivittäisessä toiminnassa.*

Kysyttäessä ohjataanko Revikan käyttöä riittävän hyvin päivittäisessä toiminnassa, seitsemännessä kaaviosta ilmenee, että vain 4 % oli samaa mieltä. Hieman yli neljännes (27 %) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että Revikaa ohjataan riittävän hyvin. Vajaa neljännes (23 %) vastaajista ei osannut sanoa ohjataanko Revikaa riittävän hyvin.

Selkeä enemmistö (47 %) oli jokseenkin (35 %) tai täysin eri mieltä (12 %) väitteen, Revikaa ohjataan riittävän hyvin.

Kysyttäessä kuka ohjaa Revikan käyttöä, vain muutama (4 %) vastasi ryhmänjohtajan ohjaavan sitä ja noin neljännes (26 %) vastasi partionjohtajan ohjaavan käyttöä. Kukaan vastaaja ei vastannut kenttäjohtajan ohjaavan Revikan käyttöä. Enemmistö (70 %) vastaajista vastasi kohtaan muu, kuka ja kirjoittivat vastauksen avoimeen vastauslaatikkoon. Avoimista vastauksista lähes kaikki olivat sitä mieltä, että Revikan käyttöä ohjaa se henkilö itse, joka sitä käyttää poliisiautossa, eikä sitä muuten ohjata erityisemmin kenenkään tietyn henkilön toimesta.

4.4 Revikan käyttäminen



KAAVIO 8. Revikan käyttäminen tehokkaasti.

Esitettäessä väite, Revikaa voisi käyttää tehokkaammin, kahdeksannesta kaaviosta ilmenee, että hieman yli puolet (57 %) vastaajista oli samaa mieltä ja lähes kolmannes (29 %) oli jokseenkin samaa mieltä. Noin seitsemännes (14 %) vastaajista vastasi, en osaa sanoa. Kukaan ei ollut jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä.

Kysyttäessä miten Revikaa voisi käyttää tehokkaammin ja miksi vastaajat vastasivat avoimilla vastauksilla. Vastauksista kerrotaan, että olisi tärkeää pitää Revika päällä autossa ja osata reagoida sen ilmoittamiin asioihin tienpäällä. Monissa vastauksissa tuodaan esille koulutuksen ja osaamisen puute ja halu saada koulutusta Revikan käyttöön. Hyvänä esimerkkinä tästä toimii vastaus, jossa kerrotaan, että Revikaan ei ole saatu mitään koulutusta, eikä mitään ohjekirjaa sen käyttöön löydy. Samassa vastauksessa toivottiin ohjekirjaa Revikan käyttöön, josta löytyisi perusasiat. Vastauksissa tuodaan useamman

kerran esille järjestelmän toimintavarmuus ja nopeus. Järjestelmä toimii vastausten mukaan välillä aivan liian hitaasti ja näin ollen ei ole edes välttämättä mahdollisuutta reagoida Revikan ilmoittamaan ongelmaan.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Oulun poliisilaitoksen alueella valvonta- ja hälytyssektorilla sekä liikennesektorilla Revika on työväline, jota käytetään päivittäin tienpäällä. Revika on tehokas apuväline poliisille, joka vähentää käsin tehtävää työtä autojen tarkastamisessa rekisterikilpien avulla ja lisää mahdollisuuksia huomata liikennevirrasta ajoneuvoja joissa on sellaisia puutteita joihin olisi syytä puuttua poliisin toimesta. Revikalla varustettuja poliisiajoneuvoja Oulun poliisilaitoksen alueella on jokaiselle poliisiasemalla, joten niitä on liikenteessä jokaisessa vuorossa jokaisella kenttäjohtoalueella. Revika on jatkuvasti kehittyvä järjestelmä, joka on tullut jäädäkseen ja kehittyäkseen poliisin jokapäiväiseksi apuvälineeksi.

5.1 Koulutuksen merkitys

Kyselyn vastauksista ilmeni, että koulutusta on saatu hyvin vaihtelevasti välillä, pelkästä itseoppimisesta kattavaan ja säännölliseen ylläpitävään ja kehittävään koulutukseen. Revika on pääsääntöisesti liikennevalvontaan käytettävä apuväline, joten on mahdollista, että kattavan koulutuksen saaneet työskentelevät liikennesektorilla. Koulutuksen suhteen olisi tärkeää, osata käyttää Revikaa riittävän hyvin, jotta siitä saadaan paras mahdollinen hyöty päivittäisessä toiminnassa. Jotta käytettävissä olevia resursseja voidaan hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti, on työntekijöiden hallittava työvälineiden ja apuvälineiden käyttö ja osattava toimia niiden edellyttämällä tavalla. Koulutuksen suhteen on jopa erikoisen tuntoista, että tällaisen järjestelmän käyttämisen oppiminen on jätetty joidenkin kohdalla pelkästään itseopiskeluun tai partiokaverin neuvoihin. Järjestelmässä on monia eriominaisuuksia ja näin ollen on mahdollista, että näitä kaikkia ominaisuuksia ei opi helposti itsekseen vain kokeilemalla työvuoron aikana. Revika on käytössä valtakunnallisesti, joten sen koulutuksen tulisi olla mielestäni vähintäänkin poliisilaitos tasolla yhdenmukaista jokaisella poliisiasemalla. Näin taattaisiin kaikkien osaaminen ja saataisiin työtä tehostettua ja tätä kautta tuotua tuloksellisuutta mukaan Revikan käyttöön. Ilman koulutusta ei voida vaatia tiettyä taitotasoa, eikä asettaa tavoitteita. Tässä kohtaa vastuu on esimiehillä, ajaa asiaa eteenpäin ja oikeaan suuntaan.

Kyselyyn vastaajien mukaan heistä (32 %) oli samaa mieltä ja (57 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että he osaavat käyttää Revikaa riittävän hyvin. Kyselyssä ei tarkennettu mikä on riittävän hyvä osaamisen taso Revikan käyttämisessä, joten vastauksiin on vaikuttanut vastaajan oma mielipide riittävästä osaamisen tasosta. Vastaajien oman mielipiteen mukaan voidaan päätellä, että he osaavat käyttää Revikaa riittävän hyvin tai vähintäänkin lähestulkoon riittävän hyvin. Kuitenkin on mahdollista, että kaikkia ominaisuuksia ei osata käyttää, mutta vastaaja on kokenut, että niiden osaaminen ei ole välttämätöntä. Pieniosa vastaajista oli sitä mieltä, että he eivät osaa käyttää Revikaa riittävän hyvin päivittäisessä toiminnassa, eli koulutus sekä perehdytys olisi tarpeen.

5.2 Työajan käyttö

Vastaajista hieman yli puolet (54 %) oli sitä mieltä, että Revika vaikuttaa jonkin verran heidän työajan käyttöönsä ja (11 %) vastasi Revikan vaikuttavan melko paljon heidän työajan käyttöönsä. Tästä voidaan päätellä, että Revikaa käytettään aktiivisesti päivittäisessä toiminnassa. Revikan aktiiviseen käyttöön vaikuttaa todennäköisesti poliisimiehen oma asenne Revikaa ja oma-aloitteisia liikennepysäytyksiä kohtaan. Vastaajista (11 %) kertoi, että Revika ei vaikuta ollenkaan heidän työajan käyttöön ja (21 %) kertoi sen vaikuttavan vähän työajan käyttöön. Näiden osalta joilla Revika vaikutti työajan käyttöön vähän tai ei ollenkaan ei voida suoraan sanoa, että he eivät käyttäisi aktiivisesti järjestelmää hyödykseen, mutta on mahdollista, että heillä ei tule Revikan avulla suoritettuja tehtäviä suurta määrää.

Revikan avulla oma-aloitteisia tehtäviä vastaajista (18 %) ei suorittanut ollenkaan tai vähän päivittäisessä toiminnassa. Vastaajista (25 %) kertoi suorittavansa jonkin verran ja (25 %) kertoi suorittavansa kohtuullisesti oma-aloitteisia tehtäviä. Vastaajista (21 %) kertoi suorittavansa melko paljon ja (11 %) kertoi suorittavansa paljon oma-aloitteisia tehtäviä. Verrattaessa vastausten perusteella suoritettavia oma-aloitteisia tehtäviä ja Revikan vaikutusta työajan käyttöön voidaan päätellä Revikan avulla suoritetuilla oma-aloitteisilla tehtävillä olevan vaikutusta työajan käyttöön. Paljon ja melko paljon Revikan avulla oma-aloitteisia tehtäviä suorittavien partioiden työaika jää vähemmän muulle valvonnalle, kun hätäkeskuksen antamat tehtävätkin täytyy hoitaa.

5.3 Revikan ohjaus

Kyselyyn vastanneiden mukaan Revikaa ohjaa vain muutaman (4 %) mukaan ryhmänjohtaja, noin neljänneksen (26 %) mukaan partionjohtaja ja selkeä enemmistö (70 %) vastasivat muu, kuka ja kirjoittivat vastauksen. Kukaan vastaajista ei vastannut kenttäjohtajan ohjaavan Revikan käyttöä. Muu, kuka vastanneet kertoivat, että Revikaa ei kukaan sen erikoisemmin ohjaa vaan käyttäjä on itse vastuussa sen käyttämisestä. Vastauksista voidaan päätellä, että pääsääntöisesti Revikan käyttäminen on partion tai vain sen käyttäjän eli apukuljettajan paikalla istuvan varaan. Pohdittavana voisi olla, että voisiko kenttäjohtaja ohjata Revikan käyttöä päivittäisessä toiminnassa. Jokaisessa vuorossa on kenttäjohtaja joka voisi mahdollisesti ohjeistaa sanallisesti partioille Revikan käytöstä vuoron aikana. Muutama vastaaja kertoi ryhmänjohtajan ohjaavan Revikan käyttöä, ryhmänjohtaja ei kuitenkaan aina ole yhtä aikaa oman ryhmän jäsentensä kanssa työvuorossa, joten hänen ohjeensa ovat todennäköisesti yleisluonteisempia. Ryhmänjohtajan ohjattaessa Revikan käyttöä, voisi sitä myös seurata ja ohjeistaa vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa, näin voitaisiin saada Revika liitettyä tuloksellisuuteen. Keskusteluissa voitaisiin käydä läpi ohjaukseen ja käyttöön sekä osaamiseen liittyviä tavoitteita ja pohtia kuinka ne saavutettaisiin. Partionjohtajan ohjattaessa Revikan käyttöä tulee varmasti eroja partioiden välillä, jotka voivat mahdollisesti johtua omasta kiinnostuksesta liikennetehtäviin ja Revikaan. Partionjohtajan ohjattaessa Revikan käyttöä voi ohjaukseen vaikuttaa suuresti myös partionjäsenten välinen suhde, eikä tällöin välttämättä uskalleta tai kehdata vaatia järjestelmän käytön suhteen niin paljon kuin olisi tarpeellista.

Vastaajien mielipide väittämään Revikan käyttöä ohjataan hyvin päivittäisessä toiminnassa, jakaantui molemmille puolille, samaa mieltä ja eri mieltä. Samaa mieltä väittämän kanssa oli vain (4 %) ja jokseenkin samaa mieltä oli hieman yli neljännes (27 %) vastaajista. Kun taas reilu kolmannes (35 %) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja (12 %) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Jopa neljännes (23 %) vastasi väittämään, en osaa sanoa. Vastaajista lähes puolet olivat eri mieltä siitä, että Revikan käyttöä ohjataan hyvin päivittäisessä toiminnassa. Tästä voidaan päätellä Revikan ohjaamisessa mahdollisesti olevan kehittämistä päivittäisen toiminnan kannalta. Ohjauksen ja riittävän hyvän koulutuksen avulla kyettäisiin mahdollisesti vaikuttamaan työajan käyttöön Revikan suhteen. Ohjaamisella voitaisiin saada aktivoitua sitä osaa joka ei käytä järjestelmää hyödykseen työtehtävillä, eikä hoida oma-aloitteisia tehtäviä juuri ollenkaan. Ohjauksella ja koulutuksella saataisiin tasoitettua Revikan tuomia työajan käytön eroja ja

päästäisiin suuntaan, jossa järjestelmän ilmoittamiin asioihin puututtaisiin samalla tavalla riippumatta partiosta.

5.4 Revikan tehokas käyttö

Kyselyn vastaajista selkeä enemmistö (86 %) oli samaa mieltä väittämän, Revikaa voisi käyttää tehokkaammin kanssa ja 14 % ei osannut sanoa voisiko Revikaa käyttää tehokkaammin. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli yli puolet vastaajista ja yksikään vastaaja ei ollut eri mieltä väittämän kanssa. Kyselyn perusteella voidaan päätellä, että suurimmanosan valvonta- ja hälytyssektorilla sekä liikennesektorilla työskentelevien mielestä Revikaa voitaisiin käyttää tehokkaammin päivittäisessä toiminnassa. Ohjauksella on suuri vaikutus järjestelmän tehokkaaseen käyttämiseen, ohjauksen ollessa puutteellista ei tehokasta käyttöä suurella todennäköisyydellä saavuteta. Yksittäisten poliisimiesten tulisi olla kiinnostuneita ja riittävän oma-aloitteisia Revikan käytössä, kuitenkin liikaa siihen tukeutumatta. Hyvällä ohjauksella, seurannalla ja tavoitteilla Revikan käyttöä saataisiin todennäköisesti tehostettua. Uusi teknologinen kehitys työvälineissä helpottaa ja tehostaa työntekoa, tämä ajatus tulisi saada vietyä poliisimiehille. Monesti ajatuksena näistä voi olla, että onpa monimutkainen ja vaikea järjestelmä käyttää. Tähän ajatukseen apuna on riittävän kattava koulutus niin teoriassa kuin käytännössä.

Kysyttäessä avoimella kysymyksellä millä tavalla Revikaa voisi käyttää tehokkaammin, esille nousee koulutus ja perehdytys järjestelmän käyttämiseen sekä sen ohjeistaminen esimiesten osalta. Vastausten perusteella voidaan päätellä, että Revikan tehokkaampaan käyttöön auttaisi hyvä ja riittävän kattava koulutus sekä perehdytys. Esille nousee myös yksittäisten poliisimiesten aktiivisuus, tutkimuksen perusteella on mahdollista, että ilman erillistä ohjausta Revikan käyttöön vaikuttaa suuresti partion ja yksittäisten poliisimiesten oma asenne ja aktiivisuus Revikaa kohtaan. Tehokkaampaan käyttöön vaikuttaa myöskin järjestelmän toiminta nopeus, jotta järjestelmä pystyy ilmoittamaan riittävän nopeasti sen huomaamasta asiasta liittyen tiettyyn ajoneuvoon, jotta partiolla on mahdollisuus reagoida siihen tilanteen vaatimalla tavalla. Vastauksissa tulee myös esille se, että järjestelmän käyttäjät ovat tietoisia Revikan useista toiminnoista ja mahdollisuuksista, mutta he eivät tiedä tai osaa kuinka näitä käytetään. Tällaiseen osaamisen kehittämiseen olisi tarpeen saada perus käyttökoulutusta, jossa käytäisiin läpi kuinka toimintoja käytetään ja

harjoiteltaisiin niiden käyttöä. Pelkillä teorialuennoilla ja sähköpostiin annetuilla ohjeilla ei voida taata kaikkien oppimista, koska ei päästä järjestelmän avulla opettelemaan.

6 LUOTETTAVUUS JA ONGELMAKOHDAT

Tutkimusta toteutettiin Webropol survey kyselyllä, joka lähetettiin noin 270 henkilölle, vastaaminen kyselyyn oli nimetöntä ja vapaaehtoista. Kyselyyn vastaamiseen annettiin aikaa kaksi viikkoa, joka on riittävä aika vastaajille ja kyselystä muistutettiin vastausajan puolivälissä. Kyselyn ollessa vapaaehtoinen ja nimetön, annettiin vastaajille mahdollisuus vastata kyselyyn ilman oman nimen esiin tulemisen pelkoa, eikä vastaajia ole pakotettu vastaamaan kysymyksiin, joten ne ovat näin ollen luotettavampia. Tutkimuksessa saatiin riittävästi vastauksia kyselyyn, jotta voitiin toteuttaa kvantitatiivinen tutkimus, vastauksia kyselyyn tuli 28 kappaletta. Oulun poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorin sekä liikennesektorin henkilöstö määrän kokoon nähden oli järkevää tehdä kysely kokonaisotantana. Vastaaja määrä oli riittävä määrälliseen tutkimukseen, mutta määrän perusteella ei voi tehdä varmoja johtopäätöksiä, eikä tutkimus ole täysin luotettava, vaan enemmänkin suuntaa antava sekä mahdollisia ongelmakohtia esiin tuova, joita voisi tutkia enemmän jatkotutkimuksissa aiheesta.

Kyselyn kysymyksissä otettiin huomioon se, että vastaajaa ei pakoteta vastaamaan kysymykseen johon hän ei osaa vastata ja näin ei tule mahdollisuutta, että tutkimuksen tulokset vääristyvät tämän johdosta. Tämä mahdollistettiin sitä vaativissa kysymyksissä, en osaa sanoa -vastausvaihtoehdolla. Varjopuolena tässä oli se, että en osaa sanoa vastauksista ei ole hyötyä tutkimuksen tuloksissa, kuitenkin on tärkeintä pitää tutkimus mahdollisimman luotettavana. Kyselyssä oli myös avoimia vastausvaihtoehtoja, joista saatuja vastauksia voidaan pitää luotettavina ja niitä avattiin työn tuloksissa vääristelemättä. Tutkimus tehtiin valvonta- ja hälytyssektorille sekä liikennesektorille, koska molemmilla työskentelevät käyttävät päivittäin Revikaa. Tutkimuksessa ei kuitenkaan selvitetty miten näiden sektorien työntekijöiden vastaukset eroavat toisistaan. Näiden kahden sektorien vastausten eroavaisuuksia ei selvitetty johtuen vastaaja määristä, valvonta- ja hälytyssektori (79 %) ja liikennesektori (21 %). Vastaaja määrien ero näiden kahden sektorin välillä oli sen verran suuri sekä vastaajien kokonaismäärä ei ollut kovin suuri, siitä johtuen vastausten vertaileminen ei olisi ollut luotettavaa kokonaisuutena.

LÄHTEET

- Hakala, Kauko & Penttilä, Pekka (2003) *Kenttätöiminnan yleisjohtaminen*, Poliisiammattikorkeakoulun tiedotteita 22, Edita Oyj, Helsinki, ISBN 951-815-048-6 (Hallinnon sisäinen)
- Heikkilä Tarja, 2008, Tilastollinen tutkimus, 7 uudistettu painos, Edita Prima Helsinki, ISBN 978-951-37-4812-8
- Hietala Tommi, sähköposti, 11.1.2018
- Huotari, Vesa & Vuorensyrjä, Matti (Toim.), 2011, Henkilöstön työhyvinvointi, johtaminen ja organisaatioilmasto, Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 41
- Juuti Pauli, 2013, Jaetun johtajuuden taito, PS-kustannus, Bookwell Oy Juva ISBN 978-952-451-602-0
- Järvinen, Pekka T., Rantala Jukka, Ruotsalainen Petri, 2014, Johda suoritusta, Talentum Oy, ISBN 978-952-14-2319-2, ISBN 978-952-14-2519-6 (verkkokirja)
- Kamensky, Mika, 2004, Straginen johtaminen, 7 tarkistettu painos, Talentum Media Oy. ISSN 1455-2418, ISBN 952-14-08-60-x
- Kiikka, Jarmo, 2002, Tulosjohtamisen ja tulospalkkauksen vaikutus henkilöstön työmotivaatioon, Lapinyliopisto / julkaisu, ISSN 0788-7604, ISBN 951-634-843-2
- Luosa, Marko (2005) Päällystön rooli kenttätöiminnan päivittäisjohtamisessa, opinnäytetyö, Poliisiammattikorkeakoulu
- Oulun poliisilaitoksen toiminnalliset tunnusluvut tammi-kesäkuussa 2017, http://www.poliisi.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/polamkwwwstructure/61863_Mediatilastot_Oulun_pl_tammi-kesakuu_2017.pdf?1e1f6520e7d4d488, luettu 21.10.2017
- Oulun poliisilaitos, <http://www.poliisi.fi/oulu> , luettu 11.02.2017

Poliisin kulkuvälineet 2017, http://www.poliisi.fi/tietoa_poliisista/kulkuvalineet luettu 22.10.2017

Poliisin vuosikertomus,

http://netpaper.lonnberg.fi/poliisi/Poliisin_vsk_2016/mobile/index.html#p=3, luettu 21.10.2017

Sisäasiainministeriö, 2012, Poliisin tulohajautuksen ja voimavarojen kohdentamisen kehittäminen, Helsinki, ISBN 978-952-491-726-1 (PDF),

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79406/sm_042012.pdf?sequence=1, luettu 9.12.2017

Servo, Jussi (2006) Analyysitoiminta päivittäisjohtamisen välineenä, Benchmarking-tutkimus operatiivisesta analyysitoiminnasta, opinnäytetyö, Poliisiammattikorkeakoulu

Toim. Aaltola Juhani, Valli Raine, ikkunoita tutkimusmetodeihin I (2010), 3. uudistettu ja täydennetty painos, PS-kustannus, WS Bookwell Oy Juva, ISBN 978-952-451-457-6

Toim. Stevanovic, Melisa, Lindholm, Camilla, 2016, Keskusteluanalyysi, kuinka tutkia sosiaalista toimintaa ja vuorovaikutusta, Vastapaino, ISBN 978-951-768-567-2

Uotila Timo-Pekka (Toim.) 2010 Ikkunoita osaamisen johtamisen systemiseen kokonaisuuteen, Vaasan yliopiston julkaisuja, tutkimuksia 293, liiketaloustiede 106, johtaminen ja organisaatiot

Valtiovarainministeriö, 2005, Tulohajautuksen käsikirja, Edita Prima Oy Helsinki, ISBN 951-804-532-1 (PDF),

<http://vm.fi/documents/10623/307545/Tulohajautuksen+k%C3%A4sikirja.pdf/b7f9a7f9-2b46-4dbb-bb66-85bf1074b88a>, luettu 9.12.2017

Virtanen, Petri, (2005) Houkutteleva työyhteisö, Edita, Helsinki ISBN 951-37-4192-3

Liite 1. Kyselylomakkeen kysymykset

1. Kummassa näistä vaihtoehtoista työskentelet?

- ☐ Valvonta- ja hälytyssektori
- ☐ Liikennesektori

2. Millaisen koulutuksen olet saanut Revikan käyttöä varten?

—

—

—

3. Osaan mielestäni käyttää Revikaa riittävän hyvin päivittäisessä toiminnassa?

- ☐ Samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

4. Kuinka paljon suoritat Revikan avulla oma-aloitteisia tehtäviä?

- ☐ En ollenkaan / Vähän
- ☐ Jonkin verran
- ☐ Kohtuullisesti
- ☐ Melko paljon

☐ Paljon

5. Revikan käyttöä ohjataan mielestäni hyvin päivittäisessä toiminnassa.

- ☐ Samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

6. Kuka ohjaa Revikan käyttöä?

- ☐ Kenttäjohtaja
- ☐ Ryhmänjohtaja
- ☐ Partionjohtaja

Muu, kuka?

☐

7. Kuinka paljon Revika vaikuttaa työajan käyttöösi?

- ☐ Ei ollenkaan
- ☐ Vähän
- ☐ Jonkin verran
- ☐ Melko paljon
- ☐ Paljon

8. Revikaa voisi mielestäni käyttää tehokkaammin.

- ☐ Samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

9. Millä tavalla Revikaa voisi käyttää tehokkaammin ja miksi näin pitäisi tehdä?
