

Vartijan perehdytysopas poliisivankiloille

Marko Myllymäki

9/2019

Tiivistelmä

Tekijä(t)	Tutkinto
Marko Myllymäki	Poliisi (AMK) / 2017-2
Julkaisun nimi	Julkisuusaste
Vartijan perehdytysopas poliisivankiloille	Julkinen, pois lukien produktin liiteosio.
Ohjaaja	Opinnäytetyön muoto
Petri Voittomäki & Jari Saari	Toiminnallinen opinnäytetyö
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän toiminnallinen opinnäytetyö edesauttaa uusien vartijoiden perehdyttämistä poliisin säilytystiloissa työskentelemiseen.</p> <p>Poliisin hallinnoimien säilytystilojen vartijat työskentelevät läheisesti samojen asioiden kanssa mitä poliisitkin. Siinä missä poliisit saavat peruskoulutuksensa Poliisiammattikorkeakoulussa, vartija on valtion julkinen virka ilman erillistä työn aloittamiseen vaadittua, siihen suoraan valmistavaa pohjakoulutusta. Tässä on konkreettinen tarve teoriapohjaiselle oppaalle, millä helpottaa niin työnantajan tarvetta kouluttaa uudet työntekijät ja uusien työntekijöiden tarvetta oppia uusi työympäristö.</p> <p>Oppaaseen on koottu vartijan työssä tarvittavat perustiedot, kiteyttäen olennaisimmat käsitteet ja lait, joiden pohjalta on helpompaa rakentaa omaa työssäoppimista.</p> <p>Oppaasta on rajattu ulos poliisin eri tietojärjestelmät, sekä muut päivittäistehtävät, mitkä vaativat oman erillisen koulutuksensa.</p>	
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja -vuosi
29 + 34 + 1 liitesivua	syyskuu 2019
Avainsanat	
Vartija, poliisivankila, perehdyttäminen, työnopastus, perehdytysopas.	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 VARTIJA	4
2.1 Kelpoisuusvaatimukset.....	4
2.2 Koulutus	5
3 LOUNAIS-SUOMEN POLIISI	6
3.1 Porin poliisiasema	8
3.2 Porin poliisivankila.....	9
3.3 Vartijan tehtävät Porin poliisivankilalla.....	9
4 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS	11
4.1 Perehdyttäminen	11
4.2 Perehdyttämisen historiaa.....	12
4.3 Perehdyttämisen etuja.....	13
4.4 Perehdyttämisen toteuttaminen	14
4.5 Johtopäätöksiä	16
5 TOTEUTUS	17
5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö.....	17
5.2 Ajatustasolta kohti konkreettista työtä	17
5.3 SWOT–analyysi oppaan onnistumisen mahdollisuudesta.....	18
5.4 Perehdytyslomake.....	19
5.5 Produktin sisältö	20
5.6 Produktin ulkoasu.....	24
6 POHDINTAA	25
7 LÄHTEET	26

1 JOHDANTO

Valitsin opinnäytteeni aiheeksi poliisissa työskentelevien vartijoiden perehdyttämisen, silmällä pitäen erityisesti tulevaisuuden rekryointitarpeet harjoittelupaikassani Porissa. Suuntasin työn erityisesti poliisimaailman ulkopuolelta, niin sanotusti pystymetsästä tuleville uusille työntekijöille.

Aihe valikoitui osin tarpeen ja osin omien kokemusten mukaan. Porissa vakituudessa virkasuhteessa olevien vartijoiden keski-ikä on kohtuullisen korkea, ja lähitulevaisuudessa on luvassa useampi eläköityminen.

Ennen omaa poliisikoulutustani, työskentelin kyseisellä poliisivankilalla määräaikaisessa vartijan virkasuhteessa, sekä muutaman kerran apukäsinä, ilman varsinaista omaa virka-asmaa.

Koulutus poliisivankilan maailmaan oli itselleni pitkälti tutustumista vankilan järjestys- sääntöön ja muiden tekemisten aktiivista seuraamista. Syvällisempi ymmärtäminen toimien syistä, ja ymmärrys esimerkiksi esitutkintaa ja pakkokeinoja kohtaan jäi pitkälti oman aktiivisuuden varaan. Olen myös työni ohella havainnut vastaavissa tiedoissa puutteita jo pitkäänkin ammatissa työskennelleillä vartijoilla. On siis selvää, että tällainen opas palvelee myös jo pidempään vartijana toimineita, niin asioiden kertaamiseksi, kuin muistin virkistämiseksi.

Heti oman poliisikoulutukseni alkutaipaleilla näin jo tässä oivan paikan perehdyttämisen parantamiselle Porin poliisivankilalla, sekä oman mahdollisuuden vaikuttaa asiaan kokemuksieni ja poliisiammattikorkeakoulussa saamani koulutuksen kautta.

Tutkimusmenetelmänä tein SWOT-analyysin tällaisen oppaan tekemisen mahdollisuuksista ja uhista. Analyysi on luettavissa kappaleessa 5.

Missä poliisiksi pääsee haastavan valintaprosessin ja perusteellisen koulutuksen kautta, poliisin palveluksessa olevaksi vartijaksi ei ole tavallisen työnhakuprosessin lisäksi muuta valintamenetelmää. Tämän lisäksi työhön ei sisälly varsinaista koulutusta. Poliisiammattikorkeakoulu järjestää kyllä taas usean vuoden tauon jälkeen poliisihallinnon omaa vartijakurssia, mutta pääsääntöisesti kurssille pääsee vasta vakituudessa virkasuhteessa, tai pidemmän

työsuhteen jälkeen. Itse työuran alkutaipaleille ei ole minkäänlaista yhtenäistä kaavaa työn oppimiseen, vaikka tekemisissä ollaan päivittäin pakkokeinojen ja esitutkinnan kanssa.

Perehdytysoppaassa käsitellään keskeisemmät käsitteet, joiden parissa vartija päivittäin työskentelee. Opas toimii eräänlaisena tietopakettina, mikä sisältää tiivistetysti erilaisia käsitteitä, lainsäädäntöjä, ja asioita, mitä poliisin palvelukseen astuvan vartijan on hyvä heti alussa oppia tiedostamaan. Oppaan viimeiseen kappaleeseen on kirjoitettu suoraan joitain työn kannalta yleisimpiä lakeja, sekä avattu niiden merkitystä. Salassa pidettäväksi tarkoitettussa liitteessä käsitellään vielä VIRVE-käsiradion käyttöä, sekä Porin poliisivankilan paloilmaisimia ja hälytinjaärjestelmiä.

Poliisin käyttämät erilaiset tietojärjestelmät, sekä erillisen koulutuksen vaativat työtehtävät on rajattu oppaan ulkopuolelle. Oppaan sisäistämisen jälkeen varsinainen työssä oppiminen helpottuu.

Työn toteutus alkoi toiminnallisena opinnäytetyönä rakentamalla perehdytysopas Porin poliisivankilan käyttöön. Alussa opas oli kohdistettu nimenomaan Porin käytäntöihin ja tiloihin. Toteutuksen aikana havaitsin, että produktista saa kohtalaisen pienin muutoksin valtakunnallisesti käyttökelpoisen, ja lopulliseksi tuotokseksi muodostuikin perehdytysopas poliisivankiloiden käyttöön.

Vuonna 2015 lakiin yksityisistä turvallisuuspalveluista, sekä lakiin poliisin säilyttämien henkilöiden kohtelusta säädetyt muutokset mahdollistavat tietyin edellytyksin myös yksityisten turvallisuuspalveluiden vartijoiden tilapäisen käyttämisen poliisin säilytystiloissa. Opas soveltuu hyvin myös yksityisen sektorin vartijoiden nopeaan perehdyttämiseen tällaisessa tapauksessa.

Esittelin ajatukseni päättötyöstä Porin poliisivankilasta vastaavalle komisariolle, sekä esimiehinä toimiville ylivartijoille. Ehdotukseni sai hyvän vastaanoton ja oppaan tekemistä pidettiin tärkeänä säilytystilojen tulevaisuutta ajatellen.

Oppaasta pyydettiin useampi kopio Poriin käytettäväksi.

2 VARTIJA

Yleensä vartijaksi mielletään yksityisellä sektorilla työskentelevät, yksityisten turvallisuusyritysten palveluksessa työskentelevät vartijat, tai vaihtoehtoisesti rikosseuraamuslaitoksen virkasuhteessa työskentelevät vartijat. Harva kuitenkaan tiedostaa, että näiden kahden erilaisen vartijan ammatin välimaastosta löytyy vielä poliisin käyttämät vartijat.

Poliisin tukena on jo vuosikymmenet käytetty virkasuhteessa työskenteleviä vartijoita. Vartijat ovat ulospäin muulle kansakunnalle suhteellisen näkymätön osa poliisin jokapäiväistä toimintaa siinä, missä poliiseille lähes tulkoon jokapäiväinen tuttavuus. Vartijan kohtaavatkin pääasiassa henkilöt, joiden vapaus on poliisille suoduin oikeuksin rajoitettu.

Vartijoiden pääsääntöinen virkatehtävä on vastata poliisin säilöönottotiloista sen välittömästä läheisyydestä, sekä poliisin tiloihin sijoitetuista vapautensa menettäneistä. Eri poliisilaitokset, sekä poliisiasemat hyödyntävät kuitenkin vartijaresursseja myös muissa määritellyissä lisätehtävissä. Vaihtelevuus vartijoiden käyttämisessä on todella suurta ympäri suomen. Siinä missä jossain paikassa vartijoiden tehtävä on vain valvoa vapautensa menettäneitä, toisaalla vartijat vastaavat lukuisista muistakin työtehtävistä, vankikuljetuksista ja henkilökisteröinneistä, aina partioajoon poliisimiehen aisaparina.

Vartijan päivittäiseen työhön kuuluu julkisen vallan käyttöä, esitutkinnallisia asioita, pakkokeinojen käyttämistä ja niiden toteutumisesta huolehtimista, aivan kuten poliisimiehilläkin.

2.1 Kelpoisuusvaatimukset

01.04.2017 lähtien asetuksessa poliisin hallinnossa vartijan ja ylivartijan kelpoisuusvaatimukseksi on määriteltä soveltuva turvallisuusalan koulutus. Muuten vartija on julkinen valtion virka mitä voi käytännössä kuka tahansa hakea. Toisin kuin esimerkiksi poliisilla, missä virkaan voi hakea vain poliisin ammattikorkeakoulututkinnon, poliisin perustutkinnon, tai poliisimiehistön virkatutkinnon suorittaneet henkilöt (Asetus poliisin hallinnosta 15.3.1996/158). Soveltuvan koulutuksen lisäksi hakijan pitää myös terveydentilaltaan soveltua työtehtäviin. Tämän lisäksi hänelle tehdään suojelupoliisin turvallisuusselvitys.

Ennen 2017 huhtikuuta vartijan virkaan saattoi hakea kuka tahansa, myös ilman turvallisuusalan pohjakoulutusta. Alalle saatettiin myös siirtyä muista valtion virkatehtävistä.

Käytännössä soveltuva turvallisuusalan tutkinto tarkoittaa mitä tahansa aiempaa vartijan tutkintoa, kuten vanginvartija, tai yksityisen sektorin vartijan ammattitutkinto.

Uudistuksessa on sekä hyvää, että huonoa. Pohjalla oleva soveltuva turvallisuusalan koulutus antaa varmasti pohjaa muun muassa oppia ja ymmärtää helpommin voimankäyttöön liittyvät seikat, sekä helpottaa perehtymistä lainsäädäntöön. Kuitenkaan näillä aiemmin opiskelluilla säädöksillä ja koulutuksilla ei ole käytännössä mitään tekemistä poliisin palveluksessa työskentelevälle vartijalle, pois lukien korkeintaan rikosseuraamuslaitoksen kouluttamat vanginvartijat. Ja vaikka hakijalla olisi jo omalta alalta voimankäytön, sekä siihen liittyvän välineistön koulutus, hänen on silti suoritettava poliisihallinnon omat koulutukset saadakseen oikeudet voimankäyttöön sekä voimankäyttövälineiden kantamiseen.

Asettamalla rajoitus vartijan kelpoisuusvaatimukseen, saatetaan sulkea ulkopuolelle useita päteviä hakijoita, joilla ei ole aiempaa kokemusta turvallisuusosalta.

2.2 Koulutus

Yleisesti poliisin käyttämälle vartijalle ei ole olemassa minkäänlaista valintakoetyyppistä prosessia, tai esimerkiksi erillisiä kuntovaatimuksia. Kuitenkin vartija on työssään tekemisissä samojen, toisinaan hyvinkin aggressiivistenkin ja arvaamattomien asiakkaiden kanssa mitä poliisit.

Poiketen yksityisen sektorin, sekä rikosseuraamuslaitoksen vartijoista, poliisihallinnon alaisuuteen ei ole olemassa mitään varsinaista koulutusprosessia. Toisin kuin itse poliiseilla.

Poliisihallinnon alaisia vartijakursseja järjestetään usean vuoden tauon jälkeen poliisiammattikorkeakoululla, mutta ongelmana kurssien kanssa on, että työnantaja harvemmin lähettää työntekijäänsä kurssille, kunnes hän on osoittanut paikkansa organisaatiossa. Tämän seurauksena kurssille osallistujia on saattanut toimia vartijan virassa jo useamman vuoden, oppien työnsä käytännön kautta. Työhön perehdyttämiseen ei ole olemassa yhtenäisiä valtakunnallisia linjauksia, tai ohjelmia.

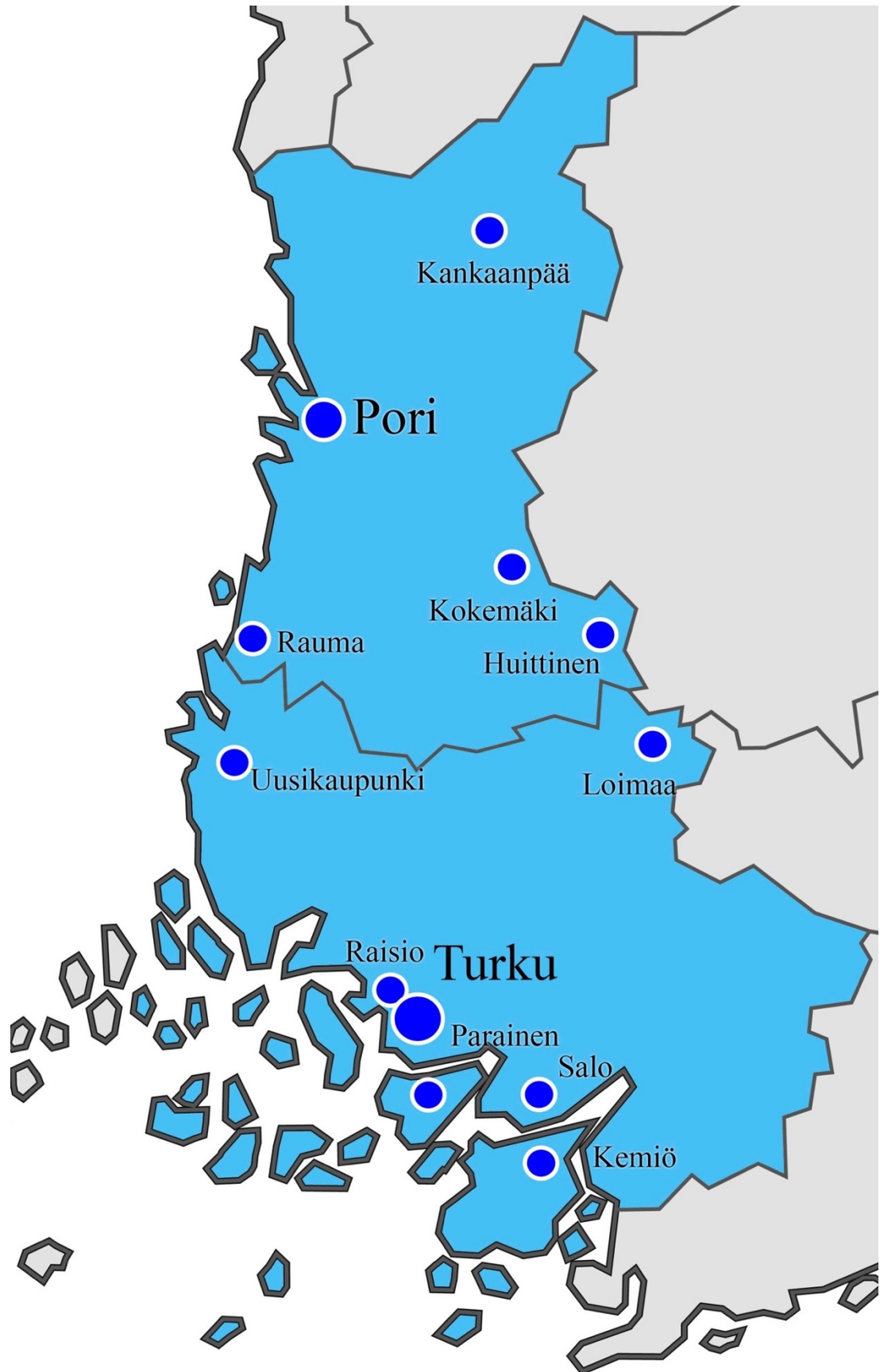
3 LOUNAIS-SUOMEN POLIISI

Lounais-Suomen poliisi on 01.01.2014 poliisin kolmannen rakenneuudistuksen (PORA3) myötä toimintansa aloittanut poliisilaitos. 31.12.2016 poliisilaitoksen alueeseen kuului 697 283 asukasta, 44 kaupunkia sekä kuntaa. Vuonna 2017 Lounais-Suomen poliisille tuli tietoon 111 392 rikosta ja poliisi suoritti 116 380 hälytystehtävää.

Lounais-Suomen poliisin henkilöstössä työskentelee lähes tuhat ihmistä, mistä poliiseja on vajaa 800. (Lounais-Suomen poliisilaitos, työharjoittelun ennakkotapaamismateriaali 01.08.2018).

Lounais-Suomen poliisi yhdistää Varsinais-Suomen poliisin, sekä Satakunnan poliisin. Pääpoliisiasema sijaitsee Turussa, ja muut poliisiasemat Huittisissa, Kankaanpäässä, Kemiöllä, Kokemäellä, Loimaalla, Paraisilla, Porissa, Raisiossa, Raumalla, Salossa ja Uudessakaupungissa. Lounais-Suomen kenttäjohto on jaettu neljään alueeseen, joista Satakunta toimii omiaan Porin johtamana.

Lounais-Suomen poliisi toimii kahden hätäkeskuksen (Pori ja Turku) alueella.



Kuva 1. Lounais-Suomen poliisin maantieteellinen toimialue.
(Kuva: Marko Myllymäki)

3.1 Porin poliisiasema



Kuva 2. Porin poliisiasema (Kuva: Marko Myllymäki)

Porin poliisiasema toimii Satakunnan alueen pääpoliisiasemana. Porin kenttäjohtoalueeseen kuuluu Lounais-Suomen poliisin pohjoinen puolisko.

Siinä missä Turun poliisiasema oli maan ensimmäinen, Poriin perustettiin maan viides poliisiasema, vuonna 1899. (Tervämäki, 2000, 19)

Nykyisellä paikallaan, Satakunnankatu 5:ssä, sijaitseva Porin poliisiasema valmistui elokuussa 1961, ja oli samalla suomen ensimmäinen rakennus, mikä yhdisti poliisin ja palokunnan tilat. (Tervämäki, 2000, 205).

Tilat saneerattiin ja laajennettiin nykyiseen malliinsa vuonna 1997, sillä 60-luvulla valmistunut laitos ei enää tiloiltaan vastannut ajan vaatimuksia (Tervämäki, 2000, 281)

Porin poliisilaitos toimi Satakunnan pääpoliisilaitoksena aina vuoteen 2014 asti, jolloin Varsinais-Suomen poliisi ja Satakunnan poliisi yhdistettiin Lounais-Suomen poliisiksi.

3.2 Porin poliisivankila

Vuonna 1978 päätettiin lakkauttaa kaupunginvankilat. Tällöin Porissa kaupunginvankila yhdistettiin poliisivankilaan ja hallinto siirtyi valtion alaiseksi. Samoin kaupunginvankilan virat siirtyivät myös valtiolle. Poliisin putka oli jo poliisilaitoksen alainen.

Henkilökunnan työtehtäviin kuului kiinniotettujen turvatarkastukset, vartiointi sekä järjestyksenpito ja kuljetukset oikeudenkäyntiin. (Tervämäki, 2000, 230).

Vuoden 1997 saneerauksessa myös poliisivankila sai nykyaikaiset ja turvalliset tilat (Tervämäki, 2000, 282).

Nykyisellään poliisivankila sisältää yhdeksän putkasellia, matkasellin, kaksi sumppua, sekä 20 vankisellia. Lisäksi tiloista löytyy näyttöhuone mm. verikokeille, rekisteröintihuone, pesutila, ulkoilupiha, sekä kuulustelutiloja. Ja kaiken keskuksena valvomo, missä näkee niin poliisiaseman valvontakamerat, kuin Porin kaupungin hallinnoimat, sadat eri paikkoihin sijoitetut kamerat. Nykyisin Satakunnassa toimii kaksi poliisivankilaa, mistä toinen sijaitsee Raumalla. Huhtikuussa 2019 Porin poliisivankilan kirjoilla oli yhdeksän vakituisessa virkasuhteessa työskentelevää vartijaa, joista kaksi toimii ylivartijan virassa. Lisäksi yksi työskenteli määräaikaissä virkasuhteessa.

Porin poliisivankilan putkassa käy nykyisellä vuositasolla noin 1500 poliisilakiperusteisesti kiinniotettua. Vankilalla taas säilötään vuosittain noin 1000 eri kiinniottoperusteilla olevaa vapautensa menettänyttä.

Rauman ja Porin poliisivankilat tekevät paljon yhteistyötä ja tarpeen vaatiessa vartijat osaa-
vat toimia kummallakin toimipisteellä.

3.3 Vartijan tehtävät Porin poliisivankilalla

Porissa vartijoiden työtehtävät ovat kohtuullisen laajat. Vartijoiden vastuutehtäviin kuuluu vapautensa menettäneiden ja säilytystilojen lisäksi useita muita tehtäviä. Vapautensa menettäneiden kuljetukset muun muassa oikeusistuntoihin, sairaalaan, vankiloihin, tai toisiin poliisin säilytystiloihin kuuluu ensisijaisesti vartijoille, ja vasta resurssien ollessa riittämättömät, kuljetustehtävät siirretään poliisimiehille.

Porissa vartijat hoitavat haasteiden tiedoksiannot, etsintäkuulutusten tarkastamiset vapautensa menettäneillä, sekä rikoksista epäiltyjen rekisteröinnit poliisin tuntomerkkijärjestelmään.

Lisäksi, koska yhteistyö Satakunnan sairaanhoitopiirin kanssa on erittäin toimivaa, vartijat on koulutettu huolehtimaan vapautensa menettäneiden lääkehuollosta.

Kaiken tämän lisäksi poliisivankilan valvomoon on sijoitettu poliisiaseman valvontakamerajärjestelmän lisäksi kaupungin valvontakamerajärjestelmä, mistä välittyy suoraa tallentavaa kuvaa kaupungin avainpaikoista, sekä sadoista muista Porin kaupungin valvomista kohteista. Näiden aktiivinen seuranta on vartijoiden tehtävä ja tarpeen vaatiessa vartijat toimivatkin ensimmäisinä silminä kaupungin alueella tapahtuville tehtäville. Välittäen näin tärkeää tietoa matkalla oleville partioille. Ennalta estävässä mielessä valvontakuvista voidaan havaita mahdolliset alkavat häiriöt ja saada poliisipartio paikalle purkamaan alkavat tilanteet.

4 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS

Tässä osiossa perehdytään oheiskirjallisuuden kautta niin perehdyttämiseen kuin työnopastukseen. Aihealueeseen perehtymisen kautta pyrin hahmottamaan parhaan tavan ja menetelmät produktini tuottamiseen, juurikin perehdyttämisen ja työnopastuksen tarpeet silmällä pitäen.

4.1 Perehdyttäminen

Työhön perehdyttämiseksi mielletään työnantajan järjestämä koulutus uudelle työntekijälle. Koulutuksessa tämä saa valmiudet työskennellä työtehtävissään ja hoitaa työtehtäviään riittävän turvallisesti. Työturvallisuuskeskuksen digijulkaisussa ”Työntekijän perehdyttäminen ja työopastus” perehdyttäminen määritellään antavan työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä oikealla ja turvallisella tavalla.

Kyseessä on tapahtuma, minkä aikana työntekijä voi oppia uudet työtehtävänsä, ja tutustua uuteen työnantajaansa (Valtanen, 2006, 98).

Perehdyttäminen ennen varsinaista työnopastusta voi olla vaikka kattavan tietopaketin antaminen työntekijän uudesta työympäristöstä, työtavoista, yleisistä käytännöistä ja työpaikan organisaatiokaavioista.

Työnopastuksella taas varmistetaan työntekijän hallitsevan tehtävät, työhön liittyvän välineistön sekä laitteiston, ja osaamisen toimia oikein myös poikkeustilanteissa.

Työnopastus itsessään kuuluu olennaisesti perehdyttämiseen. (Ahola & Mäkeläinen 2013).

Työnopastus on siis opettamista itse varsinaiseen työhön käytännön kautta. Se on olennainen osa perehdyttämisprosessia, ja loogisesti sen ainakin tulisi tapahtua sen jälkeen, kun työntekijä on muuten perehdytetty organisaatioonsa.

Perehdyttämisen syvin tavoite on, että työntekijä omaksuu organisaation toimintatavat ja kulttuurin. Perehdytyksellä pyritään organisaation yhteiset käytännöt ja toiminnan selkeys.

Ristiriitaisuutta perehdyttämisessä lienee, koska se laaditaan aina organisaation näkökulmasta, ja näin uuden työntekijän lahjakkuus ja uudet ideat saattavat hukkaa jo vallitseviin ajatusmalleihin. Molempien osapuolten onkin onnistuttava tasapainoilemaan niin, että

vanhat ajatusmallit jättävät tilaa uusille ideoille ja ajatuksille. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 15 – 17).

Työnantajan velvollisuus perehdyttää työntekijänsä muun muassa työhön, työpaikan olosuhteisiin ja turvallisiin työmenetelmiin. Työnantaja on myös velvollinen ylläpitämään ja täydentämään annettua opetusta ja ohjausta. Tämä kaikki on kirjattu työturvallisuuslain 14§, ja sitä pitää näin ollen noudattaa. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738)

Vastuu perehdyttämisestä on lähimmällä esimiehellä, ja perehdyttämiseen osallistuu kaikki ne työntekijät, kenen kanssa perehdytettävä on tekemisissä. Monissa organisaatioissa perehdyttäminen on laadittu oppaaksi, tai vastaavaksi kirjalliseksi työksi. Perehdyttämisen jälkeen seuraa varsinainen työhön opastaminen (Kauhanen 2003, 146).

Perehdyttämisen keskeisenä ytimenä on aina työtehtävä (Liski ym. 2007, 8)

Muun muassa työturvallisuuden, työhyvinvoinnin, työmotivaation ja työn laadun näkökulmasta, perehdyttäminen ja työnopastus ovat tärkeimpiä koulutuksia, mitä työnantaja työntekijöilleen voi järjestää (Lepistö, 2003, 56)

4.2 Perehdyttämisen historiaa

Suomessa työntekijöiden järjestelmällinen perehdyttäminen aloitettiin sotien jälkeen, jolloin kasvavaan teollisuuteen tarvittiin nopeasti osaavia työntekijöitä (Vartiainen ym. 1989, 59). Tällöin varsinaista yritykseen tai työyhteisöön perehdyttämistä ei nähty mitenkään tärkeänä, vaan uudet työntekijät ripeästi opastettiin omaan konkreettiseen työtehtäväänsä. Tuolloin työympäristöt eivät olleet kovin monimutkaisia ja myöhemmin taas työtehtävät koettiin sellaisiksi, ettei sen syvällisempää yhteyttä omaan työpaikkaan tarvittu. Perehdyttämisen tarkoitus oli siis saada työntekijä mahdollisimman nopeasti osaksi tuotantoa. (Kupias & Peltola 2009, 13).

Työhön opastamisen ja perehdyttämisen malleihin vaikutti pitkään käsite siitä, että jokaisen työn tekemiseen on olemassa yksi paras malli. Ja vaikka aika ja työympäristöt ovat vuosien saatossa muuttuneet, perehdyttämisajattelu juontaa edelleen vanhoista malleista. Vaikka perehdyttäminen onkin laajentunut myös koskemaan työympäristöä, perehdyttämisessä harvemmin keskitytään työn hallinnan lisäksi työntekijän tai työympäristön kehittämiseen (Kjelin & Kuusisto, 2003, 36).

Missä perehdyttäminen syntyi kasvavan teollisuuden vaatimuksista, varsinainen työnohjaus taas syntyi vaativien ja henkisesti raskaiden asiakastöiden, kuten sosiaalityön, hoitotyön ja kirkon tarpeista. Alkumuodoissaan työnohjaus käsitettiin kokeneen työntekijän jakamina oppeina tuoreemmille työntekijöille, ilman varsinaista suunnitelmaa ja työn pohdintaa.

Työnohjausta alettiin yleisemmin käyttämään hoito-, sosiaali- ja kasvatusaloilla, mistä se lähti muokkautumaan keinoksi kehittää työn laatua ja ammatillista kasvamista. Samalla myös väistyi tarve sille, että työnohjaaja olisi välttämättä kovinkaan paljoa kokeneempi työsään, sen sijaan vaatimuksissa alkoivat painottua henkilön ominaisuudet ammatilliseen pohdintaan. Vähitellen työnohjaus levisi laajemmalle, ja nykyisin sitä käytetäänkin lähestulkoon joka alalla, niin yksityisellä, kuin julkisellakin sektorilla. (Alhanen ym. 2011, 16)

Nykyisin työhön perehdytystä ja työssä ohjaaminen mielletään yhdeksi perehdytyskokonaisuudeksi, joita ohjaavat eri lainsäädännöt, sekä eri ammattiyhdistykset työehtosopimukseen. Samalla myös perehdytystä katsotaan paljon laaja-alaisemmin, ja työnantajat näkevät sen osana omaa menestyksestä toimintaansa, niin työhyvinvoinnin kuin yhteisön toimivuudenkin kannalta, eikä nykyaikana enää tavoitteena ole entisaikojen nopea massatuotanto, vaan työntekijän paljon laaja-alaisempi ymmärrys omaa työtään ja työnantajaansa kohtaan.

4.3 Perehdyttämisen etuja

Perehdyttämisestä, etenkin hyvästä sellaisesta koituu yhteisiä hyötyjä niin työnantajalle, työyhteisölle, kuin perehdytettävälle työntekijälle.

Antamalla riittävää perehdytystä työntekijälle, hänen sopeutumisensa työyhteisöön on helppompaa. Perehdyttäminen vähentää uuden työn aiheuttamaa epävarmuutta ja jännittämistä, sekä ohjaa sujuvampaan työn tekemiseen. Perehdyttäminen tuo paremmin esiin työntekijän kyvyt ja osaamiset, sekä antaa hyvän perustan ammattitaidon kehittymiselle, sekä työssä etenemiselle. (Lepistö, 2000, 63-64)

Uudet työntekijät mieltävät myös uuden uransa alkutaipaleella, onko kyseinen työpaikka sellainen, missä he näkevät itsensä tulevaisuudessa, vai tuleeko uusi työ olemaan vain hetkellinen etappi heidän elämässään. Jos hyvällä perehdyttämisellä onnistutaan antamaan

positiivinen kuva työpaikasta, työyhteisöstä ja sillä saadaan työntekijä tuntemaan itsensä tervetulleeksi osaksi yhteisöä, on tällä merkittävä vaikutus työntekijöiden vaihtuvuuteen. Onnistuneesti vahvistettu työmotivaatio vakuuttaa työntekijää pysymään uskollisena työpaikalleen. (Kangas & Hämäläinen, 2007, 4-5)

Yleisesti organisaatioissa ja yrityksissä työnantaja hyötyy hyvin toteutetusta perehdyttämisestä saamalla työntekijän helpommin osaksi toimivaa yhteisöä, sekä perehdytyksen kautta saattamalla työntekijän nopeammin kustannustehokkaaksi osaksi kokonaisuutta.

Perehdyttämällä tulokas oppii nopeammin itsenäisesti ratkomaan työssä kohtaamiaan ongelmia, tekemään parempilaatuista työtä, sekä on vähemmän altis, virheille, tapaturmille ja onnettomuuksille. Hyvin perehdytetty työntekijä antaa myös ammattimaisemman kuvan organisaatiosta. (Lepistö, 2000, 64)

Hyvä perehdyttäminen vaikuttaa tosiaankin myös olennaisesti työturvallisuuden parantumiseen. Uudet työntekijät ovat eniten alttiita työtapaturmille ja onnettomuuksille, mikä johtuu tarvittavien perustietojen ja -taitojen puutteesta. Taitavinkin työntekijä ei välttämättä osaa tunnistaa uuden työn riskitekijöitä, joten näiden tutuksi tekeminen perehdytyksellä, välttää merkittävästi tapaturmia. (Kangas & Hämäläinen, 2007, 4)

4.4 Perehdyttämisen toteuttaminen

Monessa organisaatiossa perehdyttäminen tehdään suunnitelmallisesti, ja isommissa niistä järjestetään jopa perehdyttämisjaksoja, mihin osallistuu useampi uusi työntekijä.

Isommissa työpaikoissa on myös erilliset perehdyttäjät. Pienimpien paikkojen ongelmana onkin varsinaisten perehdyttäjien puute, tai ettei työntekijää ehditä perehdyttää muuhun kuin itse työntekoon. Tämä pidentää aikaa mikä työntekijällä kuluu tunteakseen kuuluvansa työyhteisöön. (Viitala, 2004, 259)

Päävastuu perehdyttämisestä on esimiehellä. Apunaan esimies voi käyttää erikseen valittuja ja koulutettuja perehdyttäjiä, vaikkakin koko henkilöstö tulisi valjastaa perehdyttämiseen, jotta uusi työntekijä pääsisi tutustumaan eri osaajiin heti alussa. Ensivaikutelman luomisessa hyvän perehdyttäjän merkitys korostuu, sillä heidän vastuulleen jää, miten hyvän ja positiivisen kokonaiskuvan yhtiöstä uusi työntekijä saa. (Viitala, 2004, 259-260)

Organisaation tulisi luoda systemaattinen perehdytysjärjestelmä, jota myös jatkuvasti kehitetään. Siinä tulisi olla määriteltyä kuka perehdyttää uuden työntekijän, miten ja missä. Perehdyttämisjärjestelmä yleensä sisältää seuraavat osa-alueet:

- *Mistä asioista tiedotetaan ennen töihin tuloa.*
 - *Miten työntekijä vastaanotetaan ja perehdytetään yritykseen.*
 - *Työsuhdeperehdyttäminen.*
 - *Työnopastus.*
- (Viitala, 2004, 260)

Näiden lisäksi perehdytyksen tulisi sisältää perehdytystä työpaikan pelastussuunnitelmaan (Kangas & Hämäläinen, 2007, 22)

Perehdyttämistä tulisi aloittaa jo rekrytointivaiheessa tai mahdollisissa valintakokeissa. Jo tässä vaiheessa hakijan yrityskuvaan perehdyttäminen toimii hyvänä markkinointina yritykselle.

Ensimmäinen työpäivä uudessa työpaikassa on yleensä hyvin ikimuistoinen, ja etenkin tästä syystä positiivisen kuvan luomiseen olisi panostettava. Hyvällä perehdyttämisellä voidaan sitouttaa henkilö organisaatioon ja omaan tehtäväänsä. (Viitala, 2004, 261).

Rekrytoidulle työntekijälle perehdytys uuteen työorganisaatioon alkaa heti työntekijän vastaanottamisesta. Oman työpaikan kiertäminen, eri tiloihin ja niiden käytäntöihin tutustuminen, sekä muuhun henkilöstöön tutustuminen ovat jo olennainen osa yrityksen kokonaisuuteen perehdyttämistä. (Hätönen, 1998, 69)

Perehdyttämisen aikana tulisi eri työtehtävistä kerrata hyvin ja huonosti menneitä asioita perehdyttäjän ja työntekijän välillä, auttaen häntä näin paremmin oivaltamaan uutta tietoa, sekä laajentamaan tietämystään uusien tehtävien vaatimuksista. (Helsilä, 2009, 49)

Etenkin yksilöohjauksessa palaute on tärkeää antaa pienestäkin edistymisestä ja muutoksista, koska yksilöohjauksen henkilökohtaisuuden vuoksi palautetta on muuten pitkälti mahdoton saada, ainakin jos työtehtäviä opetellaan eri työntekijöiden mukana. (Alhanen ym. 2011, 133)

Perehdyttämistä toteuttaessa on tärkeä muistaa, ettei uutta työntekijää opetettaisi liiaksi talon vanhoille tavoille. Uudella, toisenlaisista ympyröistä saapuvalla työntekijällä saattaa olla paljon kehittämisajatuksia sekä aiempaa osaamista, mistä voi syntyä paljon uusia luovia ratkaisuja työyhteisölle. Mikäli kaikki uusi into ja mielenkiinto nujerretaan liiallisella rajoittamisella, lopputuloksena saattaa olla huonolla motivaatiolla varustettuja, turhautuneita työntekijöitä. (Helsilä, 2009, 49-50)

Perehdyttäjien tulisi myös osata huomioida, että jokainen henkilö on yksilö. Jokaisen henkiset ja fyysiset ominaisuudet eroavat toisistaan. Toinen voi olla yleisesti elämää kokeneempi, joku oppineempi. Ja toiset oppivat hitaammin kuin toiset. Eli perehdyttäjältä edellytetään hyvää ihmisten lukutaitoa, sekä pitkäpinnaisuutta ja kykyä huomioida henkilöiden erilaisuudet. (Kangas & Hämäläinen, 2007, 13)

4.5 Johtopäätöksiä

Hyvin toteutettu perehdyttäminen koostuu nimetyistä perehdyttäjistä ja valmiiksi laaditusta perehdyttämissuunnitelmasta, mitä aletaan soveltamaan heti ensikosketuksesta uuteen työntekijään. Perehdytyksen tulisi sisältää säännöllisiä palautekeskusteluja, ja sitä tulisi toteuttaa pitkäjänteisesti ja kärsivällisesti.

Perehdyttämisen ja työssäoppimisen erityiseksi tukemiseksi ja avustamiseksi soveltuva suunnitelma ja sitä tukeva opas koetaan tärkeäksi niin työntekijän, kuin työnantajan kannalta. Mahdollista suunnitelmaa tukevaksi rangaksi soveltuu siis hyvin produktissa laadittu perehdyttämislomake, mihin on laadittu perehdytysprosessissa olennaisina käytäviä asioita.

5 TOTEUTUS

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallista opinnäytetyötä pidetään vaihtoehtona ammattikorkeakoulujen tutkimuksellisille opinnäytetöille. Sillä pyritään ohjeistamaan, järjestämään, järjeistämään ja opastamaan käytännön toimintaa. Siihen voidaan lukea tapahtuman, kuten kokouksen tai esittelyn järjestäminen, tai oppaan, ohjeistuksen, tai ohjelman luominen. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, 9)

Toiminnallisella opinnäytetyöllä syntyvän tuotteen toteutustavasta tehty selvitys on käytännössä toiminnallisen opinnäytetyön tutkimus, eikä toiminnallisessa opinnäytetyössä näin tarvitse välttämättä käyttää itse tutkimusmenetelmiä. Selvitystä varten pitää hankkia vastauksia muun muassa kysymyksiin, millaista tietoa tarvitaan, ja mistä ja millä keinoin se on saatavilla? (Vilkkä & Airaksinen, 2003, 56-57)

Tällä toiminnallisella opinnäytetyöllä kehitetään poliisin säilytystiloissa työskentelevien vartijoiden perehdyttämistä ja työnopastusta perehdytysoppaan sekä perehdytyslomakkeen avulla.

5.2 Ajatustasolta kohti konkreettista työtä

Poliisihallinnon alaisille vartijoille ei löydy Poliisiammattikorkeakoululta minkäänlaista pohjakirjallisuutta, eikä Poliisimuseollakaan ole saatavilla vartijoihin pohjautuvaa materiaalia. Koen siis työn myös osittain pioneerityönä vartijoille.

Kuten Ahola ja Mäkeläinen kirjassaan mainitsevat, perehdyttäminen ennen työnopastusta voi olla kattavan tietopaketin antaminen esimerkiksi oppaana. Työni lähtökohtana on oppaan muodossa tuoda esiin ja samalla avata keskeisimpiä lakisäädöksiä, joiden kanssa ollaan tekemisissä vapautensa menettäneiden kanssa. Työstä on tarkoituksella rajattu ulos asioita joita opitaan varsinaisessa työnoppimisessa. Opas tarjoaa teoriaperustan, minkä päälle voi alkaa rakentamaan omaa ammatillista osaamistaan käytännön kautta. Työstä on myös rajattu ulos erilaisten poliisin järjestelmien käyttäminen, sillä nämäkin opitaan koulutuksen kautta, ja niiden ohjeistusten laatiminen oppaaseen paisuttaisi työtä kohtuuttoman paljon. Pois on

rajattu myös muun muassa vapautensa menettäneiden tarkempi lääkehuolto, ynnä muut erilistä koulutusta vaativat työtehtävät.

Harkitsin tekeväni työtä varten haastatteluja ja näiden kautta selvittää, miten esimerkiksi muissa isoissa poliisilaitoksissa perehdyttäminen hoidetaan. Sekä saadakseni selville, millaisia asioita vartijoiden esimiehet kokevat tarpeelliseksi tuoda esiin uudelle työntekijälle. Tulin kuitenkin siihen lopputulokseen, että varsinaista haastattelua en tätä työtä varten tarvitse, sillä vartijoiden ydintehtävät ovat kuitenkin kaikkialla samankaltaiset. Produktin tietopohja perustuu niin Poliisiammattikorkeakoulun opetukseen, kuin omiin kokemuksiini vartijan työstä.

Alun perin työ keskittyi suoraan Porin työtapoihin ja tarpeisiin. Havaitsin kuitenkin, että hyvin pienellä muokkaamisella oppaasta saa yleissopivan teoksen, mikä soveltuu käytettäväksi lähestulkoon kaikkialla Suomessa. Koska vastaavaa työtä ei tällä tietoa ole olemassa, päätin tehdä nuo vaadittavat muutokset, toivottavasti palvellen myös muita poliisin hallinnoimia säilytystiloja.

Oppaan kehittäminen on tapahtunut perehtymällä eri alaa koskeviin lainsäädäntöihin, mitä olen omin sanoin kirjoittanut yleiskieliseen ja tiivistettyyn muotoon. Tärkeimmät pykälät on erikseen kirjoitettu kokonaisuudessaan oppaan lopussa olevaan osioon. Tässä osiossa myös pyrin avaamaan pykälien sisältöä ja selkeyttämään niiden sanomaa.

5.3 SWOT–analyysi oppaan onnistumisen mahdollisuudesta

Selvitin mahdollisuksiani onnistuneen oppaan tekemiseen nelikenttä-, eli SWOT–analyysin avulla. SWOT tulee englanninkielisistä sanoista Strength (Vahvuus), Weakness (Heikkous), Opportunity (Mahdollisuus) sekä Threat (Uhka).

Yleisestikin ongelmanratkaisun ja projektisuunnittelun työkaluna käytetty analyysi soveltuu omien mahdollisuuksien ja rajoitusten arvioimiseen. Analyysin neljään eri kenttään listataan vapaalla ideoinnilla avainsanoja analysoinnin kohteen myönteisistä (vahvuudet ja mahdollisuudet), sekä kielteisistä (heikkoudet ja uhat) asioista.

Perehdytysoppaan onnistuminen

<p>S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poliisiammattikorkeakoulusta saatu koulutus pohja. 2. Oma historia poliisivankilalla 3. Vastaavaa opasta ei ole. 4. Läheiset suhteet Porin poliisivankilaan ja sen esimiehiin. 5. Poliisiammattikorkeakoululla läsnä paljon asiantuntijuutta ja ajankohtaita tietoa. 	<p>W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alati muuttuva lainsäädäntö. 2. Tarpeelliseksi määritelty tieto perustuu pitkälti omaan perstuntumaan. 3. Vartijoita koskevan lähdemateriaalin puute. 4. Käytännön kokemukset perustuvat vain yhteen toimipaikkaan. 5. Yhtenäisiä valtakunnallisia ohjeita ja linjauksia ei ole.
<p>O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Luoda yksi yhtenäinen tietopaketti poliisille. 2. Työ hyödyksi myös muualla kuin omalla paikkakunnalla. 3. Saada aikaan laadukas työ oman osaamisen pohjalta. 4. Helpottaa ja nopeuttaa vartijoiden perehdyttämistä. 	<p>T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oppaan tieto voi vanhentua nopeasti. 2. Oppaaseen päätyy väärää tietoa. 3. Erilaisista käytännöistä johtuen opas tukee vain yhden alueen toimintaa. 4. Opas kasvaa turhan massiiviseksi. 5. POHA julkaisee oman virallisen oppaan.

Kuva 3. SWOT-analyysi perehdytysoppaan onnistumisesta. (Kuva: Marko Myllymäki)

Analyysin tuloksena suurimmaksi ongelmakohdaksi koin oppaaseen sisällytetyn tiedon vanhenemisen lainsäädäntöön tulevien muutosten johdosta. Ratkaisuina tähän ovat joko ylläpitää itse jatkossakin oppaan tiedon oikeellisuutta, mikä olisi varsin vaativa vaihtoehto, tai tarjota muille organisaation sisällä muokata työtä omaan tarkoituksiinsa sopivaksi.

Virheellinen, tai kirjoitushetkellä vanhentunut tieto on hyvin ehkäistävässä, kun työtä laaditaan Poliisiammattikorkeakoululla, jolloin työtä voi luetuttaa ja tarkastuttaa asiantuntijoiden keskuudessa.

5.4 Perehdytyslomake

Opinnäytetyöni ohjaajien esityksestä tein myös produktin oheen perehdytyslomakkeen, jossa käydään lävitse eri perehdyttämiseen olennaisia asiakohtia.

Toteutuksessa otin mallia internetistä löytyvistä perehdytyslomakkeista, joiden perusteella loin oman pohjani Microsoft Excel –taulukkolaskentaohjelmalla, soveltaen tutkimieni lomakkeiden avainkohtia poliisivankilaan sopiviksi. Lomakkeella läpikäytäviin asioihin otin

ideoita perehdytysoppaan sisällysluettelosta, sekä käytännön kautta oppimistani tavoista Porin poliisiasemalla. Valmiiksi laaditun pohjan tallensin PDF-muotoon.

5.5 Produktin sisältö

Aineiston löytäminen tuotteeseen oli varsin helppoa. Lähestulkoon kaikki tuotteessa käsitellyt asiat perustuvat lainsäädäntöön. Ja ajantasainen lainsäädäntö löytyy Finlexistä, mistä tieto pitää vain etsiä ja kasata yhteen tuotetta varten.

Aloitin tuotteen valmistelun hahmottelemalla sisällysluetteloa ranskalaisin viivoin, kirjoittamalla asioita, joita oppaassa pitäisi käsitellä. Tätä seurasi syntyneen tuotteen jäsentely kronologisempaan järjestykseen. Hahmotelmassa eri otsikoiden alle oli viitattu Finlexistä löytyviä, otsikon alle kuuluvia lakeja.

Keskustelin Porin poliisivankilan esimiesten kanssa tuotteen sisällöstä ja henkilökunnan toiveista tuotteen sisältöön. Yleisesti ottaen omaa runkoani pidettiin hyvänä, ja ehdotuksia tulikin lähinnä hälytin- ja paloilmainsinjärjestelmistä kertomiseen. Näistä paikkakohtaisista laiteohjeistuksista syntyi tuotteen salattu liiteosio, mikä on suunnattu pelkästään Porin käyttöön.

Työharjoitteluni ohessa toimitin Porin poliisivankilalle tuotteen eri versioita luettavaksi ja keräsin näistä kertynyttä palautetta, minkä avulla kehitin tuotetta eteenpäin.

Vanhempi konstaapeli Nieminen Lounais-Suomen poliisista toi esiin, kuinka oppaassa olisi syytä käsitellä myös työturvallisuutta. Niemisen esityksestä syntyi tuotteeseen oma alaotsikko, missä käsitellään työturvallisuuteen liittyviä asioita.

Tuotteen kronologinen järjestys alkoi muodostumaan. Tuotteen alku kertomalla vartijan tehtävistä, virkavaatteiden käytämisestä, toimivaltuuksista, voimankäytöstä sekä työturvallisuuden huomioimisesta. Seuraavaksi järjestyksessä oli säilytystilojen esittely, niihin liittyvine kiinniottopöydälineen, sekä eri kiinniottoaineineen.

Alun perin eri vapaudenmenetyksen muodot olivat kirjattuna niihin soveltuvien säilytystilojen alle alaotsikoilla. Lounais-Suomen poliisin komisario Tikan esityksestä muokkasin

järjestystä käsittelemään ensin eri poliisin säilytystilat, jonka jälkeen omana alaotsikkonaan tulee vapauden menetys. Vapauden menettämisestä kertovaan osioon on alaotsikoitu poliisilakiperusteiset, sekä rikosperusteiset kiinniottomuodot aikamääreineen. Lisäksi molempien alaotsikoiden alle on eritelty vapauttamisperusteet ja päätöksenteot vapauttamisesta. Vapauden menettämisen keskeisinä käsitteinä on esitelty pidättämiseen oikeutettu virkamies, sekä yhteydenpidon rajoittaminen.

Vapauden menetyksen jälkeen produktissa käsitellään säilytystilaan vastaanottaminen ja siihen vartijalle kuuluvat seikat, kuten säilytystilan oloista ilmoittaminen, sekä tulotarkastuksen tekeminen ja omaisuuden pois kerääminen.

Produktin viimeinen varsinainen osio käsittelee henkilötuntemerkkien rekisteröimistä ja dna-näytteen ottamista. Osio on kirjoitettu produktiin, vaikka käytännöt vaihtelevatkin paljon sen osalta, tekeekö henkilörekisteröintejä vartijat vai poliisit. Satakunnassa henkilörekisteröinnit hoitavat ensisijaisesti vartijat.

Produktin loppuun on liitetty otteita eri lakien pykälästä, joita vartija työssään tarvitsee, kuten laista poliisin säilyttämien henkilöiden kohtelusta, sekä poliisilaista.

SISÄLLYS	
JOHDANTO	1
VARTTUA	5
VIRKAVAATTEET	5
TOIMIVALTA	6
<i>Voimankäyttö</i>	6
<i>Sitominen</i>	7
TYÖTURVALLISUUS	8
POLIISIN SÄILÖSSÄPITOTILAT	10
PUTKA	10
SÜMPPU	11
POLIISIVANKILA	12
VAPAUDEEN MENETYS	13
POLIISILAKIPERUSTEISESTI KIINNIOTETUT	13
<i>Kiinniottoaikojen maksimit tiivistettyä:</i>	14
<i>Putkatiloista vapauttaminen</i>	14
RIKOSPERUSTEISESTI KIINNIOTETUT	14
<i>Kiinniotettu</i>	15
<i>Pidätetty</i>	15
<i>Tutkintavanki</i>	16
<i>Vankeusvanki</i>	16
VIRKA-APUNA KIINNIOTETUT	16
VANKILANTILOISTA VAPAUTTAMINEN	17
KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ	18
<i>Pidättämiseen oikeutettu virkamies</i>	18
<i>Yhteydenpidon rajoittaminen (YPR)</i>	18
LYHENTEET	18
SÄILYTYSSTILAAN VASTAANOTTAMINEN	19
2	
TULOTARKASTUS	19
SÄILYTYSSTILAN OLOISTA ILMOITTAMINEN	19
SUIOITTAMINEN SÄILYTYSSTILASSA	20
TERVEYDENHUOLTO	20
ULKOMAALAISEN SÄILÖNOTTAMINEN	21
HENKILÖREKISTERÖINTI	21
<i>DNA-näytteen ottaminen</i>	22
LAKIPYKÄLIÄ	23
LAKI POLIISIN SÄILYTTÄMIEN HENKILÖIDEN KOHTELUSTA	23
<i>Toimivaltuuksien käytön yleiset periaatteet. 15-luku, 1§</i>	23
<i>Voimakeinojen käyttö, 15-luku, 2§</i>	23
<i>Säännöksistä ja säilytystilan oloista tiedottaminen (Laki poliisin säilyttämien henkilöiden kohtelusta, 2:3§)</i>	24
<i>Tulotarkastus ja tietojen rekisteröinti</i>	25
<i>Turvaamistoimenpiteet (11-luku, 1§)</i>	26
<i>Sitominen (11-Luku, 2§)</i>	26
POLIISILAKI	27
<i>Kiinniotaminen henkilön suojaamiseksi (Poll 2:2§)</i>	27
<i>Kiinniotto rikoksilta ja häiriöiltä suojaamiseksi (Poll 2:10§)</i> ..	27
<i>Henkilöllisyyden selvittäminen (Poll 2:1§)</i>	28
<i>Kotirauhan ja julkisrauhan suojaaminen (Poll 2:5§)</i>	29
<i>Etsintäkuulutetun kiinniotaminen (Poll 2:3§)</i>	30
PAKKOKEINOLAKI	31
<i>Poliisimiehen kiinniotto-oikeus (PKL 2:1§)</i>	31
<i>Henkilötuntemerkkien ottaminen (PKL 9:3§)</i>	32
<i>DNA-tunnisteiden määrittäminen ja tallettaminen (PKL 9:4§)</i>	32
LIITE	34
3	

Kuva 4. Produktin sisällysluettelo (Kuva: Marko Myllymäki)

Liite-osa on salassa pidettävä ja siinä käsitellään muun muassa Virve-käsiradion käyttöä.


Produkti on aseteltu tulostettavaksi kirjataittona vaakasuoralle paperille. Tulostuksessa tämä pitää huomioida tulostamalla työ molemmiin puoliseen niin, että sivua käännetään lyhyen reunan ympäri. Tulostuksen jälkeen työ nidotaan yhteen keskeltä.

Perehdytysoppaan ohkeen laadin ohjaajieni esityksestä perehdytyslomakkeen, missä on aihe kerrallaan kirjattu perehdyttämisen olennaisia asioita. Jokaiseen erikseen merkityn kohdan perehdyttämisen jälkeen lomakkeeseen merkitään rasti ruutuun, asian läpikäymisen merkiksi.

Lopuksi lomakkeeseen kirjataan päivämäärä, jolloin lomakkeella mainitut asiat on käyty lävitse ja perehdyttämisen voidaan katsoa olevan ohitse. Perehdyttämisen suorittamisen vahvistavat niin perehdytyksestä vastaava, kuin perehdytetty omilla allekirjoituksillaan.

Lomake selventää perehdyttämisprosessia, sillä se toimii myös eräänlaisena päiväkirjana perehdytettävän ensiaskelista organisaatiossa. Lomakkeen avulla voidaan myös varmistaa, että kaikki olennaisimmat asiakokonaisuudet on käsitelty uuden työntekijän kanssa.

Viitalan mukaan organisaation pitäisi luoda systemaattinen perehdytysjärjestelmä. Tällainen lomake eriteltyine perehdytyskohtineen tukee Viitalan näkemystä ja antaa rungon perehdytykselle.

POLIISIVANKILAN PEREHDYTYSOMAKE		 POLIISI
Perehdytettävän tiedot:		
Nimi:		
Perehdyttämisen aloituspäivä:		
Toimipaikka:		
Työtehtävä:		
Merkitse rasti nautuun ja kirjaa päivämäärä, kun perehdyttäminen on suoritettu		
<p style="text-align: center;">Työympäristö</p> <input type="checkbox"/> Yleisittely työpaikasta <input type="checkbox"/> Säilöäpitotilat ja henkilökunta <input type="checkbox"/> Omat esimiehet <input type="checkbox"/> Henkilökunnan tilat <p style="text-align: center;">Tilat ja kulkutiet</p> <input type="checkbox"/> Avaimet ja kulkutagit <input type="checkbox"/> Kulkeminen ja kulunvalvonta <input type="checkbox"/> Pukuhuoneet <input type="checkbox"/> Ruokailu- yms. Tilat <input type="checkbox"/> Pysäköintipaikat <p style="text-align: center;">Työaika ja työvuorot</p> <input type="checkbox"/> Työajat ja työvuorot <input type="checkbox"/> Taukojen pitäminen <input type="checkbox"/> Poissaolot ja myöhästymiset, sekä niistä ilmoittaminen	<p style="text-align: center;">Työsuojelu ja työturvallisuus</p> <input type="checkbox"/> Turvalliset työtavat <input type="checkbox"/> Paloturvallisuusohjeet ja sammutusvälineet <input type="checkbox"/> Ensiapuohjeet ja toiminta tapaturmatilanteissa <input type="checkbox"/> Voimankäyttö- ja suojavälineet <p style="text-align: center;">Ohjeistukset</p> <input type="checkbox"/> Perehdytysopas <input type="checkbox"/> Järjestysääntö <input type="checkbox"/> Henkilörekisteröinti <p style="text-align: center;">Toimintatavat</p> <input type="checkbox"/> Virkavaatetus <input type="checkbox"/> Ulkoinen olemus <input type="checkbox"/> Tietoturvallisuus <input type="checkbox"/> Salassapito	
Muuta huomioitavaa: _____		

Listaan merkityt asiat käyty läpi. Perehdyttäjä: _____		
Päiväys / 20 Perehdytetty: _____		

Kuva 5. Perehdytyslomake (Kuva: Marko Myllymäki)

5.6 Produktin ulkoasu

Jo produktin alkuvaiheissa muistin Markus Oikarisen ja Vesa Santa-Ahon tekemän opinnäytetyön Harjoittelijan käsikirja kentälle (Poliisiammattikorkeakoulu, 2017), mikä on kirjaitaittoon taskukokoiseksi suunniteltu ohjevihko työharjoitteluun lähteville nuoremmille konstaapeleille. Päätin toteuttaa oman produktini vastaavalla muotoilulla, sillä koen kirjaitaitolla tulostetun oppaan ulkonäöltään huomattavasti ammattimaisemmaksi, mitä nippu yhteen nidottuja A4-kokoisia tulostettuja sivuja. Kirjaitaittoon tehtyä tuotosta on myös miellyttävämpi lukea ja kuljettaa mukana.

Kesäkuussa 2019 toimitin sähköpostilla mielestäni jo varsin valmiin tuntuisen produktin myös opinnäyteohjaajilleni katsottavaksi. Vasta heiltä nousi esiin erittäin olennainen havainto, produkti on pelkän mustavalkoisen tekstisisältönsä kanssa hyvin tylsä luettava. Hyvinkin olennainen asia, minkä olin itse onnistunut sivuuttamaan täydellisesti keskittyessäni vain produktin sisältöön. Ohjaajani ehdottikin produktiin kuvia elävöittämään lukukokemusta.

Etsin malleja muista oppaista niin internetistä, kuin Porin kaupungin kirjastosta. Ensihuomioni kiinnittyi siihen, että valtaosassa oppaista oli oppaan sisällöstä kertova kansikuva. Päällimmäinen ongelmani oli, että käytännön tilanteiden kuvaaminen poliisivankilan tiloissa olisi pitkälti mahdotonta, johtuen julkisuuslain suojaamista tiloista ja henkilösuojusta.

Päädyin ottamaan vapaaehtoisen vartijan kanssa muutaman lavastetun tilannekuvan, joista yksi päätyi produktin kansikuvaksi. Valtaosa muista produktiin liitetyistä kuvista löytyi käyttämällä Microsoft Wordin online-kuvahakua.

Koska kyseessä on poliisin käyttöön suunniteltu opas, päädyin hyödyntämään sinivalkoista väriteemaa. Vaikka produktin teksti säilyi edelleen mustana, otsikoinnit sekä produktiin liitetyt kuvat värittyivät valkoisella ja sinisen eri sävyillä, hyödyntäen Wordin teemaa ”Moderni”. Normaalit värikuvat istuivat huonosti edellä mainitulla tavalla muotoiltuun produktiin. Päädyin käyttämään kuvissa myös sinistä väriteemaa ja kokeilin Wordin erilaisia taiteellisia tehosteita, päätyen lopulta käyttämään ”luonnoskynä”-tehostetta. Tehoste antaa kuville lyijykynäpiirrosta muistuttavan vaikutelman. Näin kuvat istuvat luontevammin produktissa olevan tekstin joukkoon, eivätkä korostu siitä poikkeavan paljon.

6 POHDINTAA

Sinällään en koe, että produktin luominen olisi ollut kovin haastavaa. Syynä tähän lienee hyvinkin paljon oma työkokemukseni alalla. Eniten pohdittavaa on syntynyt siitä, mitkä lainsäädännöt ja käsitteet ovat kaikista olennaisimpia, ja kuinka niitä tiivistää helppolukuiseen, selkeään muotoon, muuttamatta itse lakimääritteiden sisältöä. Ja samalla pitämään oppaan suhteellisen tiiviinä, eikä päästää sitä paisumaan raskaslukuiseksi eepokseksi. Kuitenkin jo nyt mielestäni produkti lähentelee tällaista eeposta.

Perehdytysoppaasta saisi aikaan kirjankin verran tekstiä, mikäli kaiken haluaisi juurta jaksaen kirjoittaa auki esimerkein ja perustein. Kuitenkaan en näe, että tällaisen valtavan pake-tin kasaaminen palvelisi käyttötarkoitusta perehdyttämisen tueksi.

Produktin ulkoasu ja sen muotoilut hienosäätöineen olivat yllättävän työläistä prosesseja, jotka vaativat vähintään neljänneksen produktin luomiseen käytetystä ajasta.

Perehdyttämisen merkitys korostuu harjoittelupaikkani Porin poliisivankilan kaltaisessa pienessä työyhteisössä. Sillä mitä nopeammin uusi työntekijä saadaan oppimaan arkipäiväisten töidensä hoitaminen, sitä vähemmän se kuormittaa muuta yhteisöä. Kohdepaikassa tehdään vuorotyötä, missä yövuorot hoidetaan pääsääntöisesti yksin. Mitä nopeammin uusi työläinen saadaan itsenäisesti mukaan työvuororytmiin, sitä vähemmän se kuormittaa jo kokeneita työntekijöitä, jotka joutuvat paikkaamaan vajetta, kunnes työntekijä kykenee itsenäisesti selviämään työstään. Pitkään jatkuva muiden työntekijöiden kuormittaminen voi johtaa jopa sairaspoukumaan, joten jo tästä syystä hyvä ja tehokas perehdyttäminen on eduksi koko yhteisölle.

7 LÄHTEET

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus, digijulkaisu. Luettavissa:

https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Luettu 29.03.2019.

Alhanen, K. Kansanaho, A. Ahtiainen, O-P. Kangas, M. Soini, T. Soininen, J. 2011. Työn-ohjauksen käsikirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Hätönen, H. 1998. Osaava henkilöstö – Nyt ja tulevaisuudessa. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 2007. Työturvallisuuskeskus: Nykypaino Oy

Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Vantaa: Dark Oy 5. uudistettu painos.

Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Kupias, P. & Peltola R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Lepistö, I. 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus: Kirjapaino Oy Merkur

Lepistö, I. 2005. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus: Alfabox Oy 3. painos.

Liski, M. Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys –opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Oppimateriaalia osa 4. Lahti: Esa Print Oy

Lounais-Suomen poliisilaitos. Työharjoittelun ennakkotapaamismateriaali, annettu 01.08.2018.

Tervämäki, K. 2000. Porin poliisilaitos 100 vuotta, 1900 – 2000. Pori: Porin kihlakunnan poliisilaitos.

Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Luettavissa: https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua Luettu: 06.05.2019.

Valtanen, J. Lamminpää, K. Akola, E. Heinonen, J. Koskinen, K. Malinen, P. Westergård, M. 2006. Henkilöstön kehittämisen opas. Tampere: Kirjapaino Esa Print Oy.

Vartiainen, M. & Teikari, V. & Pulkkis, A. 1989. Psykologinen työopetus. Hämeenlinna: Otakustantamo, Karisto Oy

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Kustannusosakeyhtiö Tammi.