

POLIISIHALLINNON VERKKOKOULUTUKSET JA NIIDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖN NÄKÖKULMASTA

Jarno Linnavirta

11/2019

Tiivistelmä

Tekijä Jarno Linnavirta	Tutkinto Poliisi (AMK) muuntokoulutus
Julkaisun nimi Poliisihallinnon verkkokoulutukset ja niiden toteutuminen henkilöstön näkökulmasta	Julkisuusaste Julkinen
Ohjaaja Jari Hyyti	Opinnäytetyön muoto Tutkimuksellinen opinnäytetyö
<p>Verkkokoulutukset ovat viime vuosina lisääntyneet poliisihallinnossa ja tulleet jäädäkseen. Verkkokoulutukset koskevat usein koko poliisin henkilöstöä ja voivat liittyä esimerkiksi poliisin työn kannalta olennaisiin lakiuudistuksiin. Verkkokoulutukset on suoritettava asetettuun määräaikaan mennessä ja koulutuksen hyväksytyt suorittaminen edellyttää loppukokeen suorittamista hyväksytysti. Vaikka kyse on usein koko henkilöstöä koskevista koulutuksista, henkilöstön mahdollisuuksissa koulutusten asianmukaiseen suorittamiseen on eroja.</p> <p>Opinnäytetyössä selvitetään, kuinka poliisin henkilöstö kokee verkkokoulutukset ja kuinka ne ovat käytännössä toteutuvat henkilöstön näkökulmasta. Opinnäyte on tutkimuksellinen ja tutkimusote on kvantitatiivinen. Tutkimuksen kohdetyhmänä on Hämeen poliisilaitoksen henkilöstö. Tutkimusaineisto on hankittu koko Hämeen poliisilaitoksen henkilöstölle henkilökohtaisena sähköpostilinkkinä lähetetyllä Webropol-verkkokyselyllä. Kyselystä saatua aineistoa on tulkittu tilastollisin menetelmin.</p> <p>Tutkimuksen mukaan Hämeen poliisilaitoksen henkilöstö kokee, että verkkokoulutusten organisoinnissa on puutteita. Verkkokoulutusten suorittamiseen ei ole riittävästi aikaa ja ajan joutuu usein itse järjestämään. Käytettävissä oleva aika on lisäksi usein rauhatonta, eikä koulutuksia ole voinut tehdä rauhallisessa tilassa. Verkkokoulutusten sisältöä henkilöstö pitää tärkeänä ja työn kannalta olennaisena. Henkilöstön mielestä verkkokoulutus tarvitsee tuekseen perinteistä lähiopetusta. Verkkokoulutuksen soveltuvuus koulutusmuodoksi on henkilöstön mielestä jossain määrin riippuvainen koulutuksen aiheesta.</p> <p>Mahdollisena ratkaisuna tutkimuksessa havaittuihin ongelmiin ja epäkohtiin verkkokoulutusten toteutumisessa voisi olla koko poliisilaitosta koskevat linjaukset ja ohjeistukset, joissa määritellään riittävän selkeästi verkkokoulutusten suorittamiseen järjestettävä aika ja muut edellytykset. Tämä voisi helpottaa ja yhdenmukaistaa esimiestyötä ja lisätä henkilöstön tasapuolisia mahdollisuuksia koulutusten suorittamiseen. Verkkokoulutusten toteutumisesta voisi tämän tutkimuksen perusteella olla tarpeen selvittää poliisihallinnossa laajemminkin.</p>	
Sivumäärä 51+11	Tarkastuskuukausi ja -vuosi Marraskuu 2019
Avainsanat Verkkokoulutus, koulutus, verkko-opetus, oppiminen, poliisi, poliisihallinto, henkilöstö.	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	3
1.1 Aiheen ajankohtaisuus, tärkeys ja kohderyhmä	4
1.2 Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja työn tavoite	5
2 TYÖN TIETOPERUSTA	6
2.1 Muuttuva toimintaympäristö.....	6
2.2 Poliisi muuttuvassa toimintaympäristössä	7
2.3 Koulutus.....	7
2.4 Verkko-opetus	8
2.5 Oppiminen.....	9
2.6 Oppimisen edellytyksistä	10
2.6.1 Ajalliset tekijät	10
2.6.2 Oppimisympäristö	10
2.6.3 Motivaatio.....	11
3 POLIISIHALLINNON VERKKOKOULUTUKSET	12
3.1 Satu Rantaeskola poliisihallinnon verkkokoulutushankkeissa	12
3.2 Poliisihallinnon verkkokoulutushanke	13
3.2.1 Verkkokoulutushankkeen käynnistyminen	13
3.2.2 Verkkokoulutuksen toteutus	13
3.2.3 Verkkokoulutusten seuranta ja arviointi.....	15
3.2.4 Verkkokoulutusten mahdollisuudet ja tulevaisuuden näkymät	16
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
4.1 Aiheen valinta ja aiheen ajankohtaisuus.....	18
4.2 Tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja analysointi	18
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	20
5.1 Vastaajien profiili	20
5.2 Mielipiteet verkkokoulutuksesta	21
5.3 Käytettävissä ollut aika ja sen laatu.....	29
5.4 Fyysinen oppimisympäristö	34
5.5 Verkkokoulutusten suorittaminen	38
5.6 Huomioita avoimen kysymyksen vastauksista.....	39
5.7 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti.....	41
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	42
6.1 Huomioita tutkimustuloksista	42

	2
6.2 Tuloksiin vaikuttavia tekijöitä.....	43
6.3 Mitä tilanteen parantamiseksi?.....	45
6.4 Jatkotutkimukset.....	46
7 LOPUKSI.....	48
LÄHTEET	49
LIITTEET	51

1 JOHDANTO

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi poliisihallinnon verkkokoulutukset ja niiden toteutumisen henkilöstön näkökulmasta. Kohderyhmänä on Hämeen poliisilaitoksen henkilöstö. Lähestyin aihetta nimenomaan poliisin verkkokoulutuksia suorittaneen henkilöstön näkökulmasta pyrkien selvittämään, mitä mieltä henkilöstö on verkkokoulutuksista ja kuinka ne ovat suorittajan osalta toteutuneet? Suorittajalla tarkoitetaan tässä yksittäistä henkilöä, joka on osallistunut ja suorittanut poliisin verkkokoulutuksia.

Poliisihallinnossa on viime vuosina yhä enemmän käytetty omatoimisesti verkkoympäristössä suoritettavia koulutuksia. Monet koulutuksista on tarkoitettu koko poliisin henkilöstön suoritettaviksi. Koulutukset ovat yleensä liittyneet suurempiin lakiuudistuksiin (poliisilaki, esitutkintalaki ja pakkokeinolait, tietosuojalaki, sakkolakiuudistukset ym.). Näiden lakiuudistusten jalkauttaminen koko henkilöstölle on luonnollisesti ensiarvoisen tärkeää, sillä poliisin toiminnan tulee perustua lakiin ja henkilöstön tietotaidon sekä osaamisen tulee tällä alueella olla riittävää. Verkkoympäristössä tapahtuvalla koulutuksella on mahdollista tavoittaa kerralla paljon suurempi joukko ihmisiä kuin perinteisen lähiopetuksen keinoin. Poliisihallinto on varsin suuri organisaatio. Poliisin vuosikertomuksen (2016) mukaan poliisin henkilöstömäärä on vuonna 2016 ollut noin 9700, joista poliiseja on ollut noin 7200 (Poliisin vuosikertomus 2016, 3). Tällä hetkellä poliisien määrä on noin 7000. On selvää, että koko hallinnon henkilöstöä tai suurta osaa siitä koskevat koulutukset ovat tarkoituksenmukaista järjestää nimenomaan verkkokoulutuksina. Verkkokoulutuksen toteuttaminen hankkeena vaatii siihen osallistuneilta paljon aikaa ja työtä. Valmiin koulutuksen jalkauttaminen verkkokoulutuksena on kuitenkin helpompaa ja vähemmän resursseja vaativaa kuin vaikkapa perinteisen lähiopetuksen keinoin toteutettuna. Perinteisenä lähiopetuksena toteutettuna koulutus vaatisi huomattavan määrän ajallisia resursseja, tiloja sekä kouluttajia.

Poliisihallinnon verkkokoulutuksille on ollut ominaista, että koulutuksen julkaisemisen yhteydessä on annettu päivämäärä, johon mennessä koulutus tulisi olla kaikkien koulutuksen kohderyhmään kuuluvien osalta suoritettu. Koulutuksille on myös ollut ominaista, että koulutuksen hyväksytyt suorittaminen on edellyttänyt loppukokeen suorittamista hyväksytyksi vastaamalla oikein riittävään määrään kokeen kysymyksistä. Muutoin koulutusten rakenteessa ja toiminnassa on eroavaisuuksia johtuen koulutettavista asiasisällöistä sekä koulutusalojen teknisistä eroavaisuuksista ja kehitymisestä. Pääsääntöisesti koulutukset ovat sisältäneet varsinaisen oppimateriaalin, välikokeita ja loppukokeen.

Koulutusten suorittaminen ei teknisesti ole välttämättä vaatinut oppimateriaaliin tutustumista, vaan materiaalin on voinut käytännössä sivuuttaa ja siirtyä joissain tapauksissa suoraan loppukokeeseen. Koulutuksesta riippuen siihen kuuluvat välikokeet ovat voineet olla pakollisia tai vapaaehtoisia. Välikokeita ja jopa loppukoetta on joissain koulutuksissa ollut mahdollista yrittää saada hyväksytyksi lukuisia kertoja ja vaikka arvaamalla yrittää saada riittävä määrä oikeita vastauksia hyväksytyyn suoritukseen.

Koska hyväksytyt suoritukset verkkokoulutuksesta on mahdollisuus saada ”oikein”, eivät pelkästään merkinnät hyväksytyistä suoritteista ainakaan luotettavasti kuvaa koulutuksen toteutumista ja oppimisen tasoa. Koulutusten toteutumisen arviointi pelkästään hyväksytyjen suoritusten perusteella voi sen sijaan antaa koulutuksen toteutumisesta jopa harhaanjohtavaa informaatiota. Tästä syystä on mielestäni tärkeää selvittää koulutusten toteutumista myös muilla keinoin ja se on tämän opinnäytetyön pyrkimys.

Kiinnostus tähän aiheeseen heräsi verkkokoulutusten toteutumiseen liittyvistä omakohtaisista kokemuksista ja havainnoista. Nähdäkseni verkkokoulutusten olisi tarkoitus toteutua tasapuolisesti ja kaikilla koulutuksen suorittavilla pitäisi olla mahdollisimman yhdenvertaiset mahdollisuudet sen asianmukaiseen ja huolelliseen suorittamiseen. Työsopimuslaki (26.1.2001/55) velvoittaa työnantajan kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti. Kokemukseni ja havaintojeni mukaan tämä ei kuitenkaan aina toteudu. Yksi esimerkki tällaisesta on, että pakolliseen koulutukseen ei ole varattu siihen kohdennettua aikaa, ainakaan riittävästi, jolloin koulutus tehdään puolihuolimattomasti perehtymättä kunnolla opetusmateriaaliin. Näihin kokemuksiin ja havaintoihin perustuen minulle heräsi halu selvittää, onko tämän kaltaisia tai muita ongelmia koulutusten toteutumisessa enemmänkin, vai onko kyse vain yksittäistapauksista? Kaiken kouluttamisen tarkoitus on kuitenkin, että koulutukseen osallistuvat oppivat koulutuksen sisältöön liittyviä asioita (Rantaeskola, 2019). Jos näin ei tapahdu, koulutus ei vastaa tarkoitustaan. Koulutuksen toteutumisella tarkoitan suorittajan käytössä olevia tosiasiallisia mahdollisuuksia koulutuksen tarkoituksenmukaiseen suorittamiseen.

1.1 Aiheen ajankohtaisuus, tärkeys ja kohderyhmä

Aihe on erittäin ajankohtainen, koska verkkoympäristössä tapahtuva kouluttaminen on poliisihallinnossa koko ajan lisääntynyt ja verkkokoulutuksia tullaan myös jatkossa toteuttamaan. Pelkkä verkkokoulutusten teknisesti, toiminnallisesti ja sisällöllisesti onnistunut toteutus ei riitä, vaan henkilöstön mahdollisuuksista ja edellytyksistä koulutusten tarkoituksenmukaiseen suorittamiseen tulee myös huolehtia, muutoin koulutuksen toteutukseen käytetyt voimavarat menevät hukkaan. Joidenkin poliisihallinnon verkkokoulutusten yhteydessä poliisin yksiköille on lähetetty ohjauskirjeet, joissa on määritelty koulutuksiin tarvittavasta ajasta, tarkoituksenmukaisista tiloista ja välineistä sekä todettu, että henkilöstölle tulee tosiasiallisesti varata aikaa koulutuksen suorittamiseen (Rantaeskola, 2019). Näistä syistä pidän koulutuksen käytännön toteutumisen tutkimista ajankohtaisena ja tärkeänä.

Tutkimuksen kohderyhmä on Hämeen poliisilaitoksen henkilöstö. Käytännössä kaikki Hämeen poliisilaitoksella työskentelevät ovat osallistuneet poliisihallinnon verkkokoulutuksiin. Poliisilaitos on monella tapaa itsenäinen yksikkö, jossa tehdään poliisihallinnon linjan mukaisia päätöksiä laitoksen sisäisistä toimintatavoista. Tämä luo laitokselle ominaista toimintakulttuuria, joka saattaa poiketa ainakin jossain määrin muiden poliisilaitosten ja muiden poliisin yksiköiden toimintakulttuureista.

1.2 Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja työn tavoite

Tämän työn kaltaisissa opinnäytetöissä tulee aina olla tutkimusongelma. Yleisesti ajatellen, tieteellisen tutkimuksen toteuttaminen ilman tutkimusongelmaa ei ole edes mahdollinen. Tutkimusongelma tekee tutkimuksesta toteuttamiskelpoisen rajaamalla ja täsmentämällä tutkimuksen aihepiirin. (Kananen 2014, 32–33.) Kananen (2011, 23) mukaan tutkittavaan ilmiöön liittyy aina jokin ongelma, jonka ratkaisulla pyritään usein jonkin asiantilan parantamiseen.

Opinnäytetyöni käsittelee poliisihallinnon verkkokoulutuksia ja niiden toteutumista. Aihetta voi kokonaisuudessaan pitää varsin laajana ja sitä olisi mahdollista lähestyä monestakin eri näkökulmasta. Jotta tutkimus olisi AMK opinnäytetyön laajuudessa mitoitukseltaan järkevä ja hallittavissa, olen lähestynyt aihetta henkilöstön näkökulmasta tarkastelemalla sitä, miten henkilöstö kokee ja suhtautuu verkkokoulutuksiin ja kuinka verkkokoulutukset henkilöstön näkökulmasta ovat toteutuneet. Henkilöstön suhtautuminen yleisellä tasolla verkkokoulutuksiin ja kokemus koulutusten tosiallisesta toteutumisesta muodostaa opinnäytetyön tutkimusongelman.

Olen johtanut määrittelemästäni tutkimusongelmasta tutkimuskysymykset, joihin pyrin saamaan vastaukset.

- Millaisia määritelmiä henkilöstö antaa verkkokoulutuksille?
- Miten verkkokoulutukset ovat käytännössä toteutuneet henkilöstön näkökulmasta?

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten henkilöstö kokee poliisihallinnon verkkokoulutukset sekä miten ne ovat käytännössä henkilöstön osalta toteutuneet. Tutkimuksen tuloksista riippuen ja niiden perusteella on tavoitteena pohtia tilanteen syitä ja seurauksia sekä tarvittaessa pohtia keinoja tilanteen parantamiseksi.

2 TYÖN TIETOPERUSTA

Tarkoituksena opinnäytetyössä on selvittää poliisin henkilöstön suhtautumista verkkokoulutuksiin sekä miten verkkokoulutukset ovat käytännön tasolla toteutuneet henkilöstön näkökulmasta. Opinnäytetyön tietoperustan rakentamisessa on lähdetty maailman kiihtyvistä muutoksesta, jossa teknologia kehittyy valtavalla nopeudella ja muutos on vaikuttanut ja vaikuttaa jatkuvasti myös oppimisympäristöihin ja opetustapoihin. Tähän muutokseen liittyen opetus eri muodoissa on siirtynyt paljon sähköisiin tietoverkkoihin, joten on tarpeen käsitellä verkkoympäristössä tapahtuvan opetuksen piirteitä. Lisäksi työn paikantamiseksi on tarpeen raottaa koulutuksen käsitettä, onhan kyse nimenomaan verkkoympäristössä tapahtuvasta koulutuksesta. Koulutuksen tarkoituksena on koulutettavassa tapahtuva oppiminen, joten myös oppimista ja oppimisen edellytyksiä on tarpeen ottaa esiin.

2.1 Muuttuva toimintaympäristö

Maailmassa on menossa myllerrys ja vallankumous, joka muuttaa tapaamme elää, viestiä, ajatella ja kehittyä. Elinikäinen oppimisen avulla voimme selvitä tästä tiedon vallankumouksesta ja pääsemme nauttimaan sen hedelmistä. (Dryden & Vos 2002, 15.) Maailman nopea muuttuminen ja siihen liittyvä nopea tiedon lisääntyminen ja kyseenalaistuminen ovat käyneet yhä tärkeämmiksi koulutuksen kannalta ja uuden tiedon ymmärtäminen ja sijoittaminen laajempaan kenttään on tärkeää (Rauste-von Wright ym. 2003, 133–134).

Kuten Dryden ja Vosin (2002) ajatuksista käy ilmi, yhteiskunta ja ympäristö muuttuvat nykyään nopeammin kuin koskaan. Teknologia kehittyy huimaa vauhtia ja sillä on vaikutusta käytännössä kaikkeen tekemiseemme. Teknologiakehitys muokkaa muun muassa lainsäädäntöä, työskentelytapoja ja koulutusta. Muutoksiin reagoiminen ja ajan hermolla pysyminen vaatii jatkuvaa kouluttautumista. Nykyään on harvoin mahdollista opiskella ammatti ja kulkea koko työura pelkästään ammattiin opiskellessa saadun tietotaidon pohjalta. Se sijaan nopean viestinnän ja teknologiakehityksen paineessa kouluttautuminen ja uuden oppiminen on jatkuvaa ja koko työuran kestävä, ammatissa kuin ammatissa.

Oppiminen ja osaaminen ovat kriittisiä menestystekijöitä nyky-yhteiskunnassa. Ammatillinen kasvu on prosessi, jossa yksilö hankkii läpi työuransa tietoja, taitoja ja kykyjä, joiden avulla hän vastaa työn muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin. Tässä yhteydessä ”oppiminen” voi tarkoittaa esimerkiksi harjoittelua tai kouluttautumista, jotta pystyy tekemään nykyistä työtä entistä paremmin ja pystyy vastaamaan ja varautumaan työn muuttuviin vaatimuksiin. (Ruohotie 2002, 3, 9.)

Ruohotien (2002) mukaan nimenomaan organisaation tehtävä on mahdollistaa ja auttaa henkilöstöä parantamaan työsuoritusta ja varautumaan tuleviin muuttuviin suoritusvaatimuksiin. Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan organisaation näkökulmasta yleisesti tunnettua huolta uuden tiedon hankinnasta, sen soveltamisen arvostamisesta sekä uskosta tiedon luomisen tarpeellisuuteen. (Ruohotie 2002, 10.) Yksi keino edellä kuvatun organisaation tehtävän toteuttamiseen ja henkilöstön riittävän tietotaidon ylläpitämiseen on riittävän nopea ja jopa ennakoiva reagoiminen työn muutoksiin kouluttamalla henkilöstöä.

2.2 Poliisi muuttuvassa toimintaympäristössä

Poliisin toimintaympäristöön liittyvässä katsauksessa (2018) käsitellään mm. koulutusta ja ammattitaidon kehittymistä. Katsauksen mukaan työelämän jatkuvassa muutoksessa myös poliisin työ saa uusia määritteitä ja työkuiltuuria on muutettava vastaamaan tätä päivää. Opimiseen ei riitä pelkkä tekninen toteutus, vaan myös mielekkyyden ja motivaation ylläpitäminen ovat tärkeitä. Tulevia täydennyskoulutuksia tuleekin hahmottaa juuri näiden kannalta. Koulutustapojen tulee tukea opetussisältöä sekä huomioida kohderyhmän valmiudet ja kokemukset. Täydennyskoulutus on kehittymisen kannalta tärkeässä asemassa ja nykyisessä muuttuvassa maailmassa luotetaan organisaatioiden huolehtimiseen osaamisestaan. Jokainen hallinnon työntekijä vastaa siitä, että osaa ja hallitsee ajantasaiset menetelmät, normit ja muut työn vaatimukset riittävän hyvin. Arvostuksella vaikutetaan motivaatioon ja lopulta kysymys on työnjaosta. Digitalisaatio etenee vääjäämättä pakottaen koko valtionhallinnon ja myös poliisin uudistumaan. Poliisin jokapäiväistä työtä tulevat tukemaan uudenlaiset innovatiiviset digiratkaisut. Koko maan kattava, ajasta ja paikasta riippumaton sekä kustannustehokas verkossa tapahtuvan opetuksen ja opiskelun tukeminen ja toteuttaminen on Poliisiammattikorkeakoulun haasteena. Toimintamalli edellyttää organisaation yksiköiden välisten hyvien yhteyksien lisäksi uudenlaista ajattelutapaa, osaamista- ja panostamista tarpeelliseen välineistöön, oppisisältöihin sekä pedagogiseen työhön. Kysymys on uudenlaisesta resurssiajattelusta ja katseen luomisesta tulevaan. (Mutilainen & Huotari 2018, 37-38.)

Poliisin lakiin säädetyt tehtävät ovat pysyneet käytännössä muuttumattomina, mutta ympäristö, tavat ja välineet, joilla työtä tehdään ovat muuttuneet paljon. Teknologian kehittymisen vuoksi on ollut tarpeen muuttaa lakeja vastaamaan nykyisiä vaatimuksia. Muun muassa poliisin toimintaa pitkälle määrittävät ja ohjaavat poliisi-, esitutkinta- ja pakkokeinolait on uudistettu vastaamaan nykyisiä vaatimuksia. Tekninen kehityksen myötä monet poliisin käyttämistä arjen työkaluista on muuttuneet ja kehittyneet tai korvautuneet uusilla. Nykyään erilaiset tietojärjestelmät ovat erittäin merkittävässä roolissa poliisityössä. Poliisin arkityöstä selviytyminen edellyttää näiden tietojärjestelmien ominaisuuksien ja käytön riittävää hallintaa. Järjestelmiä kehitetään jatkuvasti ja vanhentuneita korvataan uusilla nykyaikaisemmilla järjestelmillä. Henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen vastaamaan muuttuviin tarpeisiin asettaa poliisiorganisaatiolle merkittävän haasteen. Jatkuvan koulutuksen tarjoaminen on olennainen keino vastata tähän haasteeseen.

2.3 Koulutus

”Koulutus on aina interventiota. Sen avulla pyritään muuttamaan yhteisön käytänteitä ja ratkaisemaan yhteiskunnan ongelmia ja sen jäsenten ajankohtaisia ongelmia. Koulutuksella pyritään toisin sanoen saattamaan tavoitteellisesti matkaan muutoksia koulutettavien tiedoissa, taidoissa, arvoissa, asenteissa, motivaatiossa ja muissa vastaavissa asioissa. Koulutus tähtää siihen, että koulutettavissa tapahtuisi kulloistenkin tavoitteiden mukaista oppimista sen yli, mitä itse kukin oppii arkiympäristössään.” (Rauste-von Wright ym. 2003, 17.)

Rausteen ja kumppaneiden määritelmä koulutuksesta on varsin osuva ja ytimekäs. Koulutuksen tarkoitus on, että koulutettava oppii kulloisenkin koulutuksen tavoitteen mukaisia asioita, joiden oppimista ei välttämättä tapahtuisi ilman kouluttamista tai ainakaan yhtä nopeasti. Voidaan siis nähdä, että nimenomaan oppiminen on koulutuksen päämäärä.

Poliisihallinnon koulutukset, kuten koulutukset yleensäkin, rakentuvat tietyn käsillä olevan teeman ympärille. Koulutus voi koskea, vaikka poliisiin työn kannalta olennaista lakimuu-
tosta, tehtävien hoitoon vaikuttavaa tietojärjestelmäuudistusta tai jotain muuta poliisiin työ-
kentelyyn liittyvää merkityksellistä asiaa. Koulutuksen tavoitteena ja tarkoituksena on, että
henkilöstö oppii ja sisäistää kulloinkin koulutettavan asian ja osaa tai ainakin saa paremmat
edellytykset hyödyntää oppimaansa työssään (Rantaeskola, 2019). Koulutus menee huk-
kaan, jos sen tarkoitus ja tavoite eivät toteudu oppimisena koulutettavissa.

Tässä työssä koulutus ymmärretään kokonaisuutena, jonka tarkoituksena on opettaa koulu-
tukseen osallistuville koulutuksen tavoitteenmukaiset sisällölliset tiedot ja taidot. Koulutuk-
sen laajuus voi vaihdella esimerkiksi jonkin yksittäiseen asian tai pienemmän kokonaisuus-
den opettamisesta aina ammattitutkintoon tai oppiarvoon liittyvään koulutukseen.

2.4 Verkko-opetus

Tässä opinnäyteyössä keskitytään vain sähköisessä tietoverkossa verkossa toteutettuihin po-
liisihallinnon koulutuksiin. Koulutuksen tarkoitus on, että koulutukseen osallistuvat oppivat
tavoitteenmukaisia asioita. Kyse on siis verkossa tapahtuvasta opetuksesta. Koli & Silander
(2002) kuvaavat verkko-opetusta opetuksiksi, jossa hyödynnetään verkkopohjaisia oppimis-
ympäristöjä. Verkko-ympäristössä tapahtuvan työskentelyn lisäksi verkko-oppiminen voi si-
sältää myös lähiopetusta tai esimerkiksi työssä oppimista muissa oppimisympäristöissä.
Keskeistä verkko-oppimisprosessin suunnittelussa on miettiä, miten oppija oppii ja saavuttaa
tavoitteiden mukaista osaamista. (Koli & Silander 2002, 31, 34.) Verkko-opetukseen ja
verkko-oppimisympäristöön liittyy keskeisesti verkkopedagogiikan käsite, jolla voidaan tar-
koittaa kaikkia käytänteitä, menetelmiä ja malleja, joilla edistetään ja tuetaan verkkoympä-
ristössä tapahtuvaa oppimista. (emt. 2006, 102–103).

Verkko-opetus mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman opiskeluympäristön (Koli &
Silander 2006, 102). Riippumattomuus ajasta ja paikasta on verkko-opetuksen selkeä etu
verrattuna esimerkiksi perinteiseen lähiopetukseen. Lähiopetus on aina riippuvainen ajasta
ja paikasta ja opetustilanne vaatii käytännössä opettajan läsnäoloa. Verkossa tapahtuva ope-
tus, josta tässä puhun koulutuksena, on sen sijaan ajan ja paikan suhteen hyvinkin joustavaa.
Koulutuksen voi käytännössä suorittaa missä tahansa, kunhan käytössä on koulutukseen so-
veltuvien verkkoyhteyksien varustettu tietokone.

Toimivan verkkokoulutuksen tai verkko-opiskelukokonaisuuden suunnittelu ja rakentami-
nen on aikaa vievää, sillä se tarkoittaa usein kokonaan uuden kurssin rakentamista. Verkko-
opiskelua pidetään yleensä myös edullisena opiskelumuotona, joka jättää opettajalle aikaa

tehdä muita asioita, kun oppija oppii itseohjautuvasti verkossa. Todellisuudessa verkko-opetuksen toteuttaminen ja siihen liittyvä ohjaus vaativat opettajalta vähintään yhtä paljon aikaa kuin perinteisesti toteutettu opetus. (Storti & Tulonen 2005, 108.)

2.5 Oppiminen

Oppiminen käsitteenä on kovin laaja ja vaikeasti määriteltävä asia. Useimmissa lähteissä korostetaan oppimisen käsitteen laajuutta ja sen määrittämisen vaikeutta. Oppimisen määrittelyn vaikeus tulee esiin riippumatta, mistä lähteestä asiaa yrittää selvittää. (Lehtinen ym. 2016; Ikonen 2001.)

Oppiminen on arkikielessä yleisesti käytetty termi ja siitä tuntuu käytettäessä olevan selkeä käsitys, mihin silloin viitataan. Oppimisen tarkka määrittely on kuitenkin vaikeaa, koska kyse ei ole yksittäisestä ilmiöstä vaan monenlaisista prosesseista. Yhteistä näille on jonkinlainen muutos, jonka luonne voi olla hyvinkin erilaista. Erilaiset oppimiseen liitetyt teoriat kuvaavatkin oppimiseen liittyviä erilaisia ilmiöitä, eivätkä pelkästään ristiriitaisia samaa ilmiötä kuvaavia näkemyksiä. (Lehtinen ym. 2016, 87.)

Konstruktivismin perusajatukset tunnustetaan laajalti ja sitä pidetään uutena oppimissuuntauksena. Konstruktivistisen oppimisnäkemyksen mukaan oppija itse omiin kokemuksiinsa perustuen rakentaa oman tietopohjansa. (Ruohotie 2002, 123–125.) Oppija on aktiivinen tiedon tuottaja ja rakentaja konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan. Oppijan oma aktiivinen panos merkityksellisten kokonaisuuksien rakentajana on olennaista oppimisessa ja asian syvällisen ymmärtämisen edistämisessä, eikä suinkaan pelkästään olemassa olevien faktojen painamisessa muistiin. (Koli & Silander 2002, 21.) Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä korostuu joustava ja oppijan valmiuksia painottava opetus. Käsitteiden mukaan uutta opitaan ja omaksutaan aiemmin opittua käyttämällä ja itse oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta. (Rauste-von Wright ym. 2003, 162–164.) Siinä opettajan rooli nähdään enemmän ohjaajana tiedon siirtäjän sijaan ja oppimisen oppilaslähtöisyyttä korostetaan (Peltomaa, luettu 20.9.2019).

Ikosen (2001) mukaan oppiminen on käsitteenä vaikea, ellei mahdoton, määritellä yksiselitteisesti. Tästä syystä oppimisen määritelmät ovat usein varsin yleisluontoisia. Oppiminen on moniulotteista ja sitä voidaan tarkastella monesta eri teoriaviitekehystä. Tukeudun tässä työssä Ikosen (2001, 13–14) nykyaikaisesta oppimispsykologiasta ammentavaan määritelmään: ”*Oppimisella tarkoitetaan suhteellisen pysyviä, kokemukseen perustuvia muutoksia yksilön tiedoissa, taidoissa ja valmiuksissa sekä niiden välityksellä itse toiminnassa. Oppiminen lisää yksilön mukautumiskykyä vaihtelevissa tilanteissa sekä mahdollistaa ympäristön muutosten ennakoinnin ja ilmiöiden hallinnan.*”

2.6 Oppimisen edellytyksistä

2.6.1 Ajalliset tekijät

”Oppiminen vaatii aikaa ja ponnisteluja. Ei ole oikotietä tai taikatempua korkeatasoiseen oppimiseen, vaan siihen tarvitaan aikaa sekä systemaattista opiskelua ja harjoittelua.” (Lehtinen ym. 2016, 90.) Aikaa voidaan pitää olennaisena oppimiseen vaikuttavana tekijänä. Ajan merkitys korostuu, mitä syvällisemmin tai paremmin jokin asia on tarkoitus oppia, on kyse sitten tiedoista tai taidoista.

Poliisihallinnon verkkokoulutukset pyritään testaamaan niiden suorittamiseen kuluvan ajan osalta (Rantaeskola, 2019). Yleensä on siis tiedossa, kuinka paljon aikaa kulloinkin käsillä olevan verkkokoulutuksen suorittamiseen menee, eli kuinka paljon henkilöstölle tulisi varata aikaa koulutuksen suorittamiseen, jotta koulutus toteutuu tarkoituksenmukaisesti.

2.6.2 Oppimisympäristö

Oppiminen on aina sidoksissa siihen ympäristöön, jossa se tapahtuu. Oppimisympäristöä voidaan luonnehtia monella eri tavalla samoin kuin sitä voidaan tarkastella monenlaisista näkökulmista. Oppimisympäristön luonnehdinnalla voidaan kuvata sen herättämiä tunnetiloja ja ilmapiiriä. Oppimisympäristöä voidaan tarkastella esimerkiksi oppimisympäristön ulkoisten tai sisäisten säätelijöiden kannalta. Oppimisympäristö voidaan helposti ymmärtää oppimistilanteen ulkoisiksi ehdoiksi, jolloin pohditaan vaikkapa millaisia tiloja ja välineitä opetus vaatii. (Rauste-von Wright ym. 2003, 62–63.)

Tämän opinnäytetyön kannalta näkisin, että oppimisympäristöä ja sen toimivuutta on tarpeellista ja hyödyllistä pohtia nimenomaan ulkoisen fyysisen oppimisympäristön kannalta. Uskoisin, että suurin on poliisin henkilöstöstä suorittaa hallinnon verkkokoulutukset työpaikalla. Osa, joskin varmaankin vain pieni marginaali, suorittaa niitä jossain muussa ympäristössä etäyhteyksien avulla. Osalla henkilöstöstä on omat työpisteet ja joillain omat työhuoneet, joissa tietokoneet. Osa taas käyttää yhteiskäytössä olevissa tiloissa yhteiskäytössä olevia tietokoneita. Se, missä ja millaisessa tilassa tai ympäristössä henkilö tietokonetta käyttää ja siten myös verkkokoulutuksia suorittaa, riippuu yleensä henkilön toimenkuvasta.

Ympäristössä on tarjolla jatkuvasti runsaasti informaatiota, joka pyrkii vetämään tarkkaavaisuuttamme puoleensa. Kykymme vastaanottaa informaatiota on kuitenkin rajallinen ja pystymme vastaanottamaan ja tulkitsemaan vain pienen osan kaikesta tarjolla olevasta informaatiosta. (Rauste-von Wright ym. 2003, 107.) Fyysisellä oppimisympäristöllä on siis todellista merkitystä yksilön kyvyille vastaanottaa, tulkitä ja omaksua informaatiota. Siten ei ole lainkaan yhdentekevää oppimisen kannalta millaisessa ympäristössä verkkokoulutus suoritetaan. Kaikki ylimääräinen toiminta, liike tai äänet, jotka vievät yksilön huomiota toisalle käsillä olevasta keskittymistä vaativasta tehtävästä, heikentävät yksilön kykyä oppia.

2.6.3 Motivaatio

Motivaatio on käsitteenä moniulotteinen, eikä sitä oikein voi kuvata yhtenäisenä ilmiönä. Motivaatiota käsitteenä voidaan kuitenkin hyvin käyttää monien toimintaa suuntaavien, ylläpitävien ja estävien tekijöiden yleisnimityksenä. Motivaatio on sisäinen tila, joka saa aikaan, ohjaa ja ylläpitää toimintaa. Motivaation katsotaan vaikuttavan siihen, mitä valintoja tehdään eri toiminta- ja käyttäytymisvaihtoehtojen välillä. Motivaatio vaikuttaa toiminnan määrätietoisuuteen ja intensiteettiin sekä siihen, miten sitkeästi yksilö keskittyy johonkin tehtävään. Motivaatiolla on myös vaikutusta yksilön ajatuksiin ja tuntemuksiin tehtävää suorittaessaan. (Lehtinen ym. 2016, 143–144.)

Motivaatio on yhteydessä oppimiseen tai suoritukseen ja yleisesti on esitetty tarkoituksenmukaisen motivaation johtavan ainakin jossain määrin oppijan itsensä ohjaamaan oppimistoimintoon (Lehtinen ym. 2016, 180). Motivaatio ja tahto liittyvät läheisesti oppimisen itsesäätelyyn (Ruohotie 2002, 75).

Motivaation käsittely tässä yhteydessä on sikäli merkityksellistä, että kaikkien ulkoisten puitteiden ollessa verkkokoulutuksen suorittamiselle kohdallaan, ei oppi mene ”perille” jos suorittajalta puuttuu motivaatio ja tahtotila. Oppimista ei tapahdu ilman, että henkilö on motivoitunut sekä halukas oppimaan. Koulutukseen liittyvä motivaation puute voi ilmetä esimerkiksi niin, että vaikka koulutukselle olisi varattu riittävästi aikaa ja asianmukainen ympäristö, motivoitumaton henkilö suorittaa koulutuksen huolimattomasti ja käyttää koulutukseen varatun ajan johonkin hänelle mielekkäämpään sijaistoimintoon. Jos taas motivaation lisäksi tahtotila koulutuksen suorittamiseen on tarpeeksi vahva, henkilö voi suorittaa koulutuksen huolellisesti, vaikka ulkoiset edellytykset olisivat rajalliset tai puutteelliset.

3 POLIISIHALLINNON VERKKOKOULUTUKSET

Tutkimuksen kannalta oli tärkeää saada tietoa nimenomaan poliisihallinnon verkkokoulutusten toteuttamisesta kokonaisuuden ymmärtämiseksi osana tietoperustaa. Poliisihallinnon verkkokoulutusten toteutuksesta ei ollut saatavilla mitään kirjallista materiaalia, mihin perehtyä, mutta Poliisiammattikorkeakoulussa opettajana toimiva Satu Rantaeskola suostui haastateltavaksi asian tiimoilta. Rantaeskolalla on ollut merkittävä rooli useissa poliisihallinnon verkkokoulutushankkeissa, joten parempaa asiantuntemusta ja näkemystä poliisihallinnon verkkokoulutushankkeista olisi tuskin ollut saatavissa. Rantaeskola vastasi sähköpostitse haastattelukysymyksiini 3.10.2019 ja haastattelua täydennettiin tapaamisessa Poliisiammattikorkeakoululla 16.10.2019. Koko käsillä oleva luku perustuu Satu Rantaeskolan haastatteluun.

3.1 Satu Rantaeskola poliisihallinnon verkkokoulutushankkeissa

Satu Rantaeskola on taustaltaan juristi ja toimii tällä hetkellä poliisin AMK -tutkinnon oikeudellisten opintojen vastuopettajana. Hän on yksi Poliisiammattikoulun juristiopettajista ja erityisenä vastuualueena Rantaeskolalla on rikos- ja rikosprosessioikeus yliopettajan viran myötä. Rantaeskola opettaa kaikilla tutkintotasilla (AMK, YAMK) ja alipäällystön erikostumisopinnoissa (EOP). Lisäksi hän on erilaisten täydennyskoulutuksen kokonaisuuksien vastuopettaja tai osallistuu niillä opettamiseen.

Rantaeskola toimi niin sanotun Ponnistushankkeen vetäjänä vuosina 2012-2014. Ponnistushanke piti sisällään poliisin peruslainsäädäntöä koskevien lakien uudistuksen kouluttamisen koko poliisihallinnolle ja osin yhteistyössä muiden viranomaisien kanssa. Tämä hankkeen yhteydessä toteutettiin lähiovetusta tukevinä koulutuksina *Poliisilaki*, *Esitutkintalaki* ja *Pakkokeinolaki* sekä *Salaiset pakkokeinot* verkkokoulutukset. Verkkokoulutusten suorittaminen oli edellytyksenä osallistumiselle eritasoisesti laadittuun lähiovetukseen. Kyseessä oli kaikkiaan varsin mittava koulutuskokonaisuus. Koulutuksen suorittaminen oli pakollista hallinnossa työskentelevälle poliisin tehtävissä toimivalle virkamiehelle sekä osin myös muulle henkilöstölle.

Ponnistushankkeeseen sisältyi myös erityisteemoja, kuten salaisiin pakkokeinoihin ja lapsiin kohdistuvien rikosten tutkintaan sekä menettämisseuraamuksiin. Lapsiin kohdistuvien rikosten osalta koulutukset toteutettiin lähi- ja verkkokoulutuksen yhdistelminä. Hankkeessa laadittiin *Lapsiin kohdistuvien rikosten tutkinnan* verkkokoulutukset (2014) kolmelle eri tasolle (kenttä, tutkinta ja tutkinnanjohtajat). Verkkokoulutuksen suorittaminen oli edellytyksenä lähiovetukseen osallistumiselle. Koulutus oli suunnattu lapsiin kohdistuvia rikoksia tutkiville ja niiden tutkintaa johtaville. Lisäksi valvonta- ja hälytystoiminnassa oli velvoitteena suorittaa tälle kohderyhmälle suunnattu koulutus, että lapsiin kohdistuvien rikosten tutkinnan ensitoimet tehtäisiin riittävän hyvin.

Edellä mainittujen koulutusten lisäksi Ponnistushankkeeseen sisältyi *Takavarikko ja vakuus-takavarikko* (2015), joka laadittiin yhtenä erityiskoulutuksena. Tämä koulutus oli vapaaehtoinen ja tarkoitettu näiden asioiden kanssa työskenteleville. Koulutus toteutettiin pelkästään verkkokoulutuksena.

Rantaeskola on toiminut edellä mainituissa koulutuksissa kyseisen koulutuksen vastuunopettajana tai kurssinjohtajana. Hän on tässä tehtävässään huolehtinut verkkokoulutuksen laatimisen lisäksi koulutuksen toteuttamiseen liittyvistä asioista.

Myöhemmin Rantaeskola on toiminut poliisin valtakunnallisen sakkomenettelyn uudistuksen ohjausryhmässä. Tämän työskentelyn osana on laadittu *Sakkomenettely Poliisissa* verkkokoulutus (2016) poliisihallinnon käyttöön.

Tuoreempaan Rantaeskolan vastuulla olevia valtakunnallisia verkkokoulutuksia ovat koulutus *Sakkomenettely Poliisissa* (2019). Tuon hankkeen yhteydessä päivitettiin ja uudistettiin sakkomenettelyn muutoksien edellyttämät asiat koulutuksen sisältöön. Osin työn alla olevina koulutuksina Rantaeskola mainitsee Ponnistushankkeeseen sisältyvien kurssien päivittämisen (2018-2020) ja *Rikoksen uhrin oikeudenmukainen oikeudenkäynti* – verkkokurssin (2019) toteuttamisen.

3.2 Poliisihallinnon verkkokoulutushanke

3.2.1 Verkkokoulutushankkeen käynnistyminen

Rantaeskolan mukaan poliisihallinnon verkkokoulutushankkeen käynnistää yleensä poliisin toimintaan vaikuttava lakimuutos. Hanke voi käynnistyä myös poliisille tulleesta ”palautteesta”, jossa todetaan puutteita poliisin työssä. Tällainen ”palaute” voi olla esimerkiksi lailisuusvalvonnan ratkaisu tai Euroopan Unionin arviointi, miten Suomi on pystynyt toteuttamaan Euroopan unionin direktiivien täytäntöönpanoa.

Koulutuksen tarpeesta päätöksen tekee kyseisen aihepiirin vastuuhenkilö Poliisihallituksessa. Poliisiammattikorkeakoulussa verkkokoulutusta ollaan lisäämässä eri tutkintotasojen koulutukseen. Yleensä tavoitteena on hyödyntää täydennyskoulutuksen tarpeisiin tehtäviä verkkokoulutuksia poliisin tutkintotasojen koulutuksissa ja päinvastoin.

3.2.2 Verkkokoulutuksen toteutus

Verkkokoulutuksen toteuttaminen on monivaiheinen prosessi, joka vaatii paljon erilaista osaamista ja aikaa. Nämä erilaiset osaamiset voidaan jaotella substanssiosaajiin, verkkokoulutuksen pedagogisiin osaajiin ja erilaista teknistä asiantuntija-apua antaviin tahoihin.

Henkilöstöresursseina tarvitaan ensinnäkin koulutuksen aihealueen substanssiosaajia. Asiantuntijoiden määrä on riippuvainen siitä, millaisesta aihealueesta verkkokoulutusta ollaan tekemässä. Asiantuntijat vastaavat koulutuksen sisällön tuottamisesta kirjalliseen muotoon. Yleensä pedagogista osaamista omaava asiantuntija myös päättää millä tavalla koulutus on

tarkoituksenmukaisinta toteuttaa. Tästä näkökulmasta Poliisiammattikorkeakoulussa opettajan tehtävissä työskentely antaa parhaan mahdollisen pohjan verkkokoulutuksen laatimiseen. Samoja valintoja opettaja tekee myös lähiopetuksessa, mutta verkko-opetuksessa näitä vaihtoehtoja on vain huomattavasti enemmän.

Kirjallinen aineisto asetetaan koulutuksen käyttöön tilatulle verkko-opetusalustalle. Aineiston tultua asetetuksi verkkokoulutusalustalle, substanssiasiantuntija yleensä tarkistaa sen. Lisäksi tarvitaan asiaan nähden ulkopuolisia aineiston ja verkkokurssin toteuttamisen tarkastajia, toteutustapoja ideoivaa ja palautetta antavaa tiimiä sekä monenlaista teknistä ja muuta osaamista hankkeen eri vaiheissa.

Mitä laajemmasta koulutuskokonaisuudesta on kyse ja mitä laadukkaampaa ja käyttäjäystävällisempää oppimateriaalia pyritään tuottamaan, sitä enemmän resursseja koulutuksen toteutus vaatii. Toteutuksella on usein tiukka aikataulu, mikä vaikuttaa myös koulutuksen toteutuksen lopputulokseen. Yleensä koulutusta laadittaessa ei ole mahdollisuutta käyttää ylen määrin aikaa koulutuksen ideoimiseen, koska ne laaditaan pääsääntöisesti muun työn ohella. Rantaeskola on irrotettu verkkokoulutushankkeeseen vain Ponnistuksen toteuttamisen yhteydessä. Muutoin hän tekee verkkokoulutuksia työtehtäviinsä kuuluvana. Verkkokoulutusten laadinta ei kuitenkaan vähennä Rantaeskolan vastuulla olevan lähiopetuksen määrää.

Poliisihallinnon verkkokoulutukset testataan koulutuksen suorittamiseen kuluvan ajan ja toimivuuden osalta, mikäli siihen jää aikaa koulutuksen valmistuttua. Testaamiseen käytetään yleensä yhtä tai kahta testiryhmää. Testiryhmä suorittaa koulutuksen antaen palautetta esimerkiksi koulutuksen sisällöstä, ajankäytöstä, mahdollisista epäselvyyksistä. Palautteen jälkeen koulutukseen tehdään tarvittavat muutokset. Tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan käytetään vielä toista testiryhmää. Sen palautteen perusteella on mahdollista arvioida tehtyjen muutosten onnistumista ja tarvittaessa tehdä lisää muutoksia ja korjauksia. Huonoimmassa tilanteessa verkkokoulutusta joudutaan testaamaan esimerkiksi kouluttajakoulutukseen ilmoittautuneilla henkilöillä. Näin tapahtuu silloin, jos koulutuksen toteuttamiseen ei ole varattu riittävästi aikaa.

Verkkokoulutuksille asetetaan tavoitteet samaan tapaan kuin kaikelle muullekin opetukselle. Verkkokoulutuksille tehdään opetussuunnitelmat ja toteutussuunnitelmat. Näissä suunnitelmissa määritellään koulutukselle asetettavat oppimistavoitteet. Poliisiammattikorkeakoulun hallinnoimien verkkokoulutusten osalta niissä oleviin opetussuunnitelmiin ja toteutussuunnitelmiin voi tutustua käytössä olevan ilmoittautumisjärjestelmän (Wilma) kautta.

Verkkokoulutusten viimeinen mahdollinen suorittamisen määräpäivä määrittyy usein käytännössä esimerkiksi koulutuksen aiheena olevan lain voimaantulon mukaisesti. Mikäli lain voimaan tuleminen ajankohta on tiedossa, koulutuksen suorittamisen määräpäivä määritetään jo hankkeen aikana tai jo sitä asetettaessa. Määräajat asettavat usein koulutuksen toteutukselle ajallisia haasteita, koska lain valmistelutöissä ei oteta huomioon lakimuutokseen liittyvää viranomaisten koulutustarvetta ennen lain voimaan astumista. Näin ollen koulutuksen suunnittelulle ja toteutukselle jäävä aika on usein varsin rajallinen. Lisäksi verkkokou-

lutusten sisältöä rikastuttavat järjestelmäkuvat ym. edellyttävät, että sellainen on käytettävissä koulutusta laadittaessa. Jos lakimuutos edellyttää poliisin järjestelmien muutoksia, koulutusta päästään tekemään vasta, kun kyseinen järjestelmä on saatu toimivaksi. Poliisin yksiköt noudattavat koulutuksille annettua määräaikaa, mutta voinevat myös itsenäisesti asettaa omia määräaikoja.

Ponnistushankkeen (2013) sekä sakkomenettelyn alkuperäisessä toteutuksessa (2016) ja sakkomenettelyn uudistuksen (2019) yhteydessä poliisin yksiköille on lähetetty Pohan vastuuhenkilöltä kyseistä verkkokoulutuksia koskevat ohjauskirjeet. Niissä todettiin selkeästi koulutuksen suorittamiseen tarvittavasta ajasta, tarkoituksenmukaisista tiloista sekä kuulokkeiden varaamisesta videoiden katsomista varten. Lisäksi ohjauskirjeessä on todettu, että virkamiehelle tulee tosiasiallisesti varata aikaa koulutuksen suorittamiseen. Kuinka hyvin yksiköt ovat suhtautuneet ohjauskirjeisiin, ja ovatko ne toimineet niiden mukaan, onkin sitten eri asia. Suhtautumisessa on kuitenkin tapahtunut muutosta ohjauskirjeiden välisenä kuuden vuoden aikana ja suunta on ollut parempaan päin.

3.2.3 Verkkokoulutusten seuranta ja arviointi

Verkkokoulutusten suorituksia seurataan joko yksiköiden vastuuhenkilöiden toimesta tai koneellisesti. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa kaikkien verkkokurssien suoritukset siirtyvät konekielellisesti suoraan henkilön koulutuskortille. Tällä hetkellä tällaisia verkkokoulutuksia on vain kaksi, joista toinen on sakkomenettelyn verkkokurssi (2019). Lyhyen ajan sisällä tällaisia koulutuksia on jo varmasti useampia.

Verkkokoulutukset on tänä vuonna (2019) siirretty uudelle opiskelijaystävällisemmälle koulutuslustralle. Alustalle pystytään laatimaan konkreettisesti oppimista edistäviä tehtäviä. Jo pelkästään erilaisten toteutustapojen käyttäminen pelkän tekstin sijasta on opiskelijalle motivoivaa. Lisäksi koulutusmateriaaliin perehtymistä pystytään kontrolloimaan automaattisesti, ettei loppukoetta ole mahdollista tehdä tutustumatta ensin koulutusmateriaaliin tai tekemättä välikokeita. Yksi syy aiemmin käytössä olleesta oppimisalustasta luopumiseen oli juuri se, että se mahdollisti loppukokeen suorittamisen tutustumatta koulutusmateriaaliin. Sakkomenettelyn verkkokoulutuksessa (2016) otettiin käyttöön menettely, jossa loppukoetta oli mahdollista yrittää vain kaksi kertaa. Mikäli loppukoetta ei kahdella yrityksellä saanut suoritettua hyväksytysti, edellytti suorituksen avaaminen uudelleen yhteydenottoa koulutuksen vastuuhenkilöön. Tämä käytäntö vähensi koulutuksen suoritusyrityksiä vastaukset arvaamalla. Luonnollisesti näitäkin tilanteita oli, ja menettelytapa oli kovin työllistävä kursista vastuussa olevan näkökulmasta.

Hyväksytyt verkkokoulutukset siirretään henkilöstön koulutuskorteille. Koulutuksista on mahdollista tehdä erilaisia tilastoja järjestelmän hakutoiminnoilla. Valtakunnantasolla ja yksikötasolla voidaan ottaa erilaisia tilastoja tarpeen mukaan. Poliisiammattikorkeakoulussa verkkokoulutuksista ja niiden seurannasta vastaa yksittäisen kurssin tai koulutuksen vastuuopettaja. Muissa poliisin yksiköissä seurannasta vastaa siihen määrätty taho. Käytännöt eri yksiköiden välillä voivat olla erilaisia.

Verkkokoulutusten toteutumista arvioidaan myös koulutuksen jälkeen. Jälkikäteisen arvioinnin tarkoituksena on kehittää kyseistä koulutusta, mutta myös ylipäätään tulevien koulutusten toteuttamista. Testiryhmiltä saadun palautteen lisäksi koulutuksesta pyydetään palautetta myös sen avaamisen jälkeen. Palautteen perusteella koulutuksia kehitetään ja pyritään kehittämään niin sanotusti oikeaan suuntaan.

Viime aikoina verkkokoulutuksen kehittämisestä on pyydetty rakentavan palautteen lisäksi myös erityisesti huomioimaan verkkokoulutuksen positiiviset asiat. Näin verkkokoulutuksen kehittäminen on mahdollista, kun tietoon tulee myös ne asiat, joissa on onnistuttu. Verkkokoulutuksen kehittämistarpeiden osalta on palautteen antamisessa erilaisin sanamuodoin korostettu palautteen muodon merkitystä. Palaute voi muutoin olla liian suorasukaista ja jopa lannistavaa. Sellainen ei palvele verkkokoulutusten kehittämistä.

3.2.4 Verkkokoulutusten mahdollisuudet ja tulevaisuuden näkymät

Verkkokoulutukset eivät koskaan poista lähiopetuksen tarvetta poliisihallinnossa. Verkkokoulutus on parhaimmillaan osana lähikoulutusta. Silloin verkkokoulutus ja lähikoulutus vuorottelevat sopivasti toisiaan täydentäen ja tukien, kun ne on toteutettu suunnitelmallisesti.

Lähiopetuksesta tehtyjen tutkimusten mukaan lähiopetuksessa opitaan syvällisesti hyvin vähän. Vaikka opiskelija on luokkatilassa tai auditoriossa paikalla, hän ei välttämättä ole henkisesti läsnä. Tästä syystä verkkokoulutus voisi mahdollistaa pohjan rakentamisen tulevaa lähiopetusta varten. Tämän verkkokoulutuksella luodun pohjan varassa voisi lähiopetuksessa keskittyä enemmän koulutettavan aiheen haastavampiin ja ongelmallisempiin kohtiin.

Verkkokoulutuksen myötä virkamiehen on mahdollista vapaammin päättää missä ja milloin hän haluaa opiskella. Opiskella voi silloin, kun se hänelle parhaiten sopii. Tämä edellyttää kuitenkin, että esimiehet suhtautuvat suopeasti verkkokoulutuksiin ja mahdollistavat ajan käyttämisen niihin. Verkkokoulutuksessa opiskelu on mahdollista jakaa pienemmiksi kokonaisuuksiksi. Koulutuksessa on mahdollista myös palata myöhemmin takaisin johonkin tiettyyn asiaan tai kokonaisuuteen. Tämä on verkkokoulutuksen selkeä etu verrattuna lähiopetukseen. Tiettyyn ajankohtaan ja aikaraamiin sidotun lähiopetuksen anti voi jäädä lisäksi kovin vähäiseksi, jos vaikka opiskelijalla tai opettajalla sattuu olemaan niin sanotusti huono päivä. Tällaisia inhimilliseen toimintaan liittyviä haasteita ei verkkokoulutuksen toteuttamisessa ole.

Verkkokoulutuksessa, niin kuin kaikessa koulutuksessa, on pohjimmiltaan kyse oppimisesta. Verkkokoulutus mahdollistaa, mutta myös pakottaa opiskelijan pohtimaan ja oppimaan asioita, mikä ei lähiopetuksessa välttämättä onnistu. Lähikoulutuksessa oppimaan pakottaminen tulkitaan hyvin nopeasti vaativan opettajan vaatimuksiksi. Lähiopetuksen toteuttaminen pelkästään "tarinoita" kertomalla ei ole kuitenkaan aina mahdollista. Tarinallinen opetustyyli on hyvä, kun se toteutetaan suunnitelmallisesti ja opetussuunnitelman tavoitteita noudatellen. Yksittäinen tarina on aina yksittäinen tapaus, kun opiskelijan tulisi saada itselleen runsaasti eväitä erityyppisten yksittäisten tilanteiden ratkaisemiseen. Hänelle pitäisi kehittyä laaja näkemys, jonka perusteella opiskelija pystyy ratkaisemaan erilaisia tilanteita.

Poliisihallinnon verkkokoulutuksissa henkilöstön voi olla tarkoitus oppia esimerkiksi jokin uusi laki tai muu menettely, jonka mukaan sitten käytännön työssä toimitaan. Asianmukaisesti opiskeltuna verkkokoulutus antaa vähintäänkin valmiudet ja perusteet asian toteuttamiselle käytännössä. Asian syvällisempi oppiminen tapahtuu todennäköisesti vasta käytännön kautta, mutta koulutuksen suorittaminen antaa valmiudet ja nopeuttaa asian syvällisempää sisäistämistä. Siksi lähiopetuksen toteuttaminen suunnitelmallisen ajan kuluttua verkkokoulutuksen toteuttamisesta edesauttaisi oppimista parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä säästää aikaa ja vaivaa uusien asioiden ja käytänteiden jalkauttamisessa rutiininomaiseksi osaksi virkamiehen arkityötä.

Verkkokurssien yleisilmeen ja toteutustapojen kehittyminen on tärkeää. Poliisihallinnon ulkopuolella on toinen toistaan hienompia ja kehittyneempiä verkko-opetusympäristöjä. Niistä voidaan poliisihallinnossa tällä hetkellä vielä vain haaveilla. Näiden verkko-opetusympäristöjen kustannukset ovat todella korkeat, ja sellaisten saaminen poliisihallinnon käyttöön on tällä hetkellä varsin epätodennäköistä. Nyt käytössä oleva Moodle -ympäristö on kehittynyt paljon viime vuosina. Uusissa verkkokoulutuksissa käytetään tätä ympäristöä mielikuvitusrikkaasti. Uusissa koulutuksissa kokeillaan uudenlaisia tapoja toteuttaa koulutus ja niiden tavoitteena on tehdä koulutukset opiskelijan näkökulmasta mielekkäiksi. Tämän kehityksen mahdollistaa tiimi, jossa jäsenten ajatukset verkkokoulutuksista ja niiden kehittämisestä ovat samansuuntaisia.

Rantaeskola sanoo olevansa siinä mielessä onnellisessa asemassa, että hän on päässyt osaksi sellaista tiimiä, jossa verkkokoulutuksia kehitetään ennakkoluulottomasti ja erityisesti opiskelijan näkökulma huomioiden. Verkkokoulutusten kehittämisessä poliisihallinto on edelleen jossain määrin matkan alussa, mutta kuitenkin jo hyvässä vauhdissa. Jossakin ehkä vielä kaukana siintää matkan pää. Sellaiseksi Rantaeskola näkee tilanteen, kun verkkokoulutus on yksi tavanomainen tapa opiskella herättämättä minkäänlaisia tuntemuksia suuntaan tai toiseen. Verkkokoulutuksen ovat kuitenkin tulleet poliisihallintoon jäädäkseen, samoin kuin muissa oppilaitoksissa ja yksityisellä sektorilla.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Aiheen valinta ja aiheen ajankohtaisuus

Viime vuosien aikana poliisihallinnossa on ollut useita koko henkilöstä tai suurta osaa henkilöstöstä koskevia koulutuksia, jotka on toteutettu verkkokoulutuksina ja suuntaus tuntuu jatkuvan samanlaisena. Olen myös itse suorittanut useita poliisihallinnon verkkokoulutuksia. Kiinnostuin aiheesta, koska olen omakohtaisesti kokenut ja muita sivusta seuranneena havainnut, että koulutusten toteutumisessa voi olla monenlaisia ongelmia, jotka voivat liittyä esimerkiksi ajankäyttöön, fyysiseen koulutusympäristöön tai ylipäätään yksilön mahdollisuuksiin suorittaa vaadittu verkkokoulutus.

Tutkimuksessa tutkittavaan ilmiöön liittyy aina jokin ongelma, joka ratkaisemalla yleensä pyritään parantamaan asiantilaa (Kananen 2011, 23). Edellisessä mainittujen kokemusten ja havaintojen perusteella tutkimusongelmaksi muodostui verkkokoulutusten toteutuminen henkilöstön näkökulmasta ja tutkimus painottuu nimenomaan tähän. Tarkoitukseni on lisäksi selvittää yleisemmällä tasolla henkilöstön suhtautumista verkkokoulutuksiin ja tehdä päätelmiä vaikuttaako koulutusten toteutuminen yleiseen suhtautumiseen.

Opinnäytetyön aiheen olisi hyvä olla ajankohtainen ja ajankohtaisuus pitäisi pystyä perustelemaan myös lukijalle (Hakanen 2004, 48–49). Tutkimusaihetta valitessa tulisi tarkastella onko tutkimus toteutettavissa, tuoko se jotain uutta tietoa ja onko tiedolla merkitystä. Tutkimuksen kiinnostavuutta lisää sen liittyminen jokapäiväiseen elämään. (Hirsjärvi ym. 2009, 66–75) Tutkimukseni aihe on mielestäni ajankohtainen, koska poliisihallinnossa henkilöstön koulutus, etenkin koko henkilöstöä tai suurta osaa henkilöstöstä koskeva, toteutetaan yhä enemmän verkkokoulutuksena. Verkkoympäristössä tapahtuva kouluttaminen on tätä päivää ja tullut jäädäkseen, vaikka kuka varmuudella tietää muuttuvassa maailmassa, millä keinoin ja missä ympäristössä koulutukset toteutetaan vaikkapa kymmenen vuoden kuluttua.

4.2 Tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja analysointi

Opinnäytetyöni ote on tutkimuksellinen ja tutkimusmenetelmä on määrällinen eli kvantitatiivinen. Kanasen (2011) mukaan kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa oletuksena on, että tutkittava ilmiö on sikäli tunnettu, että siihen vaikuttavat tekijät ovat tiedossa. Mittaaminen on mahdotonta, jos vaikuttavat tekijät eivät ole tiedossa, koska silloin ei tiedetä mitä mitataan. Kvantitatiivinen tutkimuksessa käsitellään mittauksen tuloksena saatua aineistoa tilastollisin menetelmin, mikä on pitkälti muuttujien mittaamista, muuttujien suhteiden välisten vuorovaikutusten laskemista sekä tekijöiden esiintymisen määrällistä laskemista (Kananen 2011, 12, 17–18.) Lähes koko poliisin henkilöstöllä on varmasti kokemusta verkkokoulutuksista. Kuinka koulutukset kenenkin osalta ovat toteutuneet voi vaikuttaa henkilön suhtautumiseen verkkokoulutuksia kohtaan. Verkkokoulutusten toteutumiseen taas voivat vaikuttaa koulutuksen suorittamiselle asetetut ulkoiset tekijät, kuten aika, tila ja väli- neet sekä sisäisenä tekijänä esimerkiksi motivaatio.

Yleensä määrällisessä tutkimuksessa on tarkoitus yleistää, eli pienemmälle joukolle tehdyn tutkimuksen tulosten tulisi vastata koko tutkimuksen kohteena olevaa suurempaa joukkoa tai populaatiota. Jotta tutkimus olisi luotettava ja kuvaisi koko kohderyhmää, olisi tärkeää löytää tutkimusjoukko, eli otos, joka vastaa mahdollisimman hyvin tutkittavaa kohderyhmää. Tuskin koskaan otos vastaa täysin koko kohderyhmää, mutta mitä paremmin sen tekee, sen luotettavampia ovat tulokset ja sen pienempi virhemarginaali. (Kananen 2015, 200.)

Kyselyn perusjoukkona on koko Hämeen poliisilaitoksen henkilöstö, joten kyseessä on kokonaisotanta. Poliisilaitoksen henkilöstö on kohderymänä kohtuullisen helppo tavoittaa ja vastauksia kyselyyn on saatavissa riittävä määrä, jotta tutkimuksen tulokset voidaan yleistää perusjoukkoon, eli koko poliisilaitoksen henkilöstöön.

Tutkimus toteutettiin Webropol-verkkokyselynä. Linkki kyselyyn lähetettiin Sähköpostilinkkinä koko Hämeen poliisin henkilöstölle, yhteensä 567 henkilölle. Sähköposti oli samalla saatekirje tutkimukseen kutsuille (LIITE 1.) Kyselylomake sisälsi kysymyksiä taustamuuttujista sekä strukturoituja kysymyksiä, joilla pyrittiin hakemaan vastauksia tutkimusongelmaan ja siitä johdettuihin tutkimuskysymyksiin. Kysymystyyppinä tutkimuskysymyksissä on pääosin käytetty mielipidekysymyksiä. Kyselylomake on opinnäytetyön liitteenä (LIITE 2). Vastausaikaa kyselyyn oli kymmenen vuorokautta. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 250, joten vastausprosentti oli 44. Tämä tutkimus on asian tilaa kuvaileva ja tilastollisia tiedonkeruumenetelmiä on käytetty vastausten saamiseksi ja asian tilaan liittyvän ymmärryksen lisäämiseksi. Tutkimustulosten analyysiä on tehty tutkimusaineiston prosenttija-kaumiensa perusteella ja ristiintaulukoimalla.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn osallistuneiden vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä. Hämeen poliisilaitoksella oli menossa aiemmin alkanut ja vielä samaan aikaan jatkunut verkkopohjainen henkilöstökysely, joka päällekkäisenä kyselynä saattoi jonkin verran verottaa kyselyn vastaajamäärää.

Tutkimustuloksissa ei ole käyty läpi kaikkien kyselylomakkeessa (LIITE 2.) olevien kysymysten vastauksia. Monet kysymykset olivat lähes saman sisältöisiä, eikä niiden vastausten jakaumissa ollut merkittäviä eroja, joten kaikkien vastauksia ei ole tarpeen käsitellä. Tekstimuotoon kirjoitetuissa vastauksissa ilmoitetut prosenttiluvut on pyöristetty täysiksi prosenteiksi, joten kokonaisprosentti voi olla yli tai alle 100.

Jäljempänä taulukoissa, joissa on vertailtu vastauksia eri sektoreilla työskentelevien välillä, on käytetty seuraavia lyhenteitä:

VHS = Valvonta- ja hälytyssektori

RTS = Rikostorjuntasektori

LPS = Liikennepoliisisektori

Lupa = Lupahallinotesektori

Hallinto ym. = Hallinto- ja esikuntapalvelut, oikeusyksikkö tai viestintä

5.1 Vastaajien profiili

Kyselyyn tuli yhteensä 250 (N=250) vastausta. Päijät-Hämeestä kyselyyn tuli 160 (64%) vastausta ja Kanta-Hämeestä 90 (36%) vastausta. Päijät-Hämeen vastaajamäärä on suhteessa henkilöstömäärään selvästi suurempi verrattuna Kanta-Hämeeseen. Yhtenä selityksenä tälle voi olla, että työskentelen itse Päijät-Hämeessä ja olen siellä henkilöstön paremmin tuntema kuin Kanta-Hämeessä ja tämä on voinut vaikuttaa vastaajamääriin. Vastaukset kyselyn kaikilla osa-alueilla olivat Päijät-Hämeessä ja Kanta-Hämeessä tilastollisesti hyvin samankaltaisesti jakautuneet, eikä poliisilaitosalueiden välillä ollut merkittäviä eroavaisuuksia. Tämä kertonee samanlaisesta toimintakulttuurista koko poliisilaitoksen alueella ja tukee samalla tutkimuksen luotettavuutta.

Naisia (n=74) vastaajista oli vajaa kolmannes (30%) ja miehiä (n=173) reilut kaksi kolmannesta (69%). Kolme vastaajaa (1%) ilmoitti sukupuolekseen ”joku muu / en halua vastata”. Mitään merkittävää eroa sukupuolten välillä ei vastauksissa ollut havaittavissa.

Noin kolmannes (35%) vastaajista oli 40-49 vuotiaita (n=88), 30-39 vuotiaita (n=59) oli neljännes (24%) ja 50-59 vuotiaita (n=59) oli myös neljännes (24%) vastaajista. Alle 30 vuotiaita (n=30) oli 12 prosenttia vastaajista ja yli 60 vuotiaita (n=14) oli kuusi (6) prosenttia. Alle 20 vuotiaita vastaajia ei ollut yhtään. Vastaajien ikään perustuen ei tutkimuskysymysten vastauksista ollut havaittavissa merkittäviä eroja.

Melkein kaksi kolmannesta (60%) vastaajista kuului miehistöön (n=150), alipäällystää (n=35) oli 14 prosenttia vastaajista, Päällystää (n=21) kahdeksan (8) prosenttia ja vajaa viidennes (18%) muuta henkilöstöä (n=44). Virka-aseman mukaan tehdyssä vertailussa ryhmien välillä vastauksissa oli havaittavissa selkeitä ja johdonmukaisia eroja.

Alle 10 vuotta (n=73) työsuhteessa olleita alle kolmannes (29%) vastaajista. Vähintään kymmenen, mutta alle 20 vuotta (n=91) työsuhteessa olleita oli noin kolmannes (32%) vastaajista. Vähintään 20 vuotta (n=96) työsuhteessa olleita oli yli kolmannes (39%) vastaajista. Kyselyn vastausten perusteella palvelussuhteen kestolla ei ollut selvää vaikutusta vastauksiin.

Valvonta- ja hälytyssektorilla (n=100) sekä rikostorjuntasektorilla (n=101) työskenteli molemmissa 40 prosenttia vastaajista. Liikennepoliisisektorilla (n=12) vastaajista työskenteli viisi (5) prosenttia ja lupapalveluissa (n=23) yhdeksän (9) prosenttia. Hallinto- ja esikuntapalveluissa, oikeusyksikössä ja viestinnässä (n=14) työskenteli yhteensä kuusi (6) prosenttia vastaajista. Eri sektoreilla työskentelevien vastauksissa oli havaittavissa merkittäviä ja johdonmukaisia eroavaisuuksia.

Sukupuoli, ikä tai palvelussuhteen kesto ei vaikuttanut merkittävästi vastausten jakautumiseen verrattuna kaikkien vastausten jakaumaan. Myöskään sillä työskentelikö henkilö Päijät-Hämeessä vai Kanta-Hämeessä ei ollut merkitystä vastausten jakautumiselle. Sektorilla, jossa henkilö työskentelee sekä virka-asemalla oli osassa kysymyksiä selvästi vaikutusta vastausten jakautumiseen ja näitä eroja tuon jatkossa esiin tarpeen mukaan. Huomionarvoista on se, että valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelee 80 prosenttia kaikista vastaajista. Miehistöä tai alipäällystää edustaa 74 prosenttia vastaajista ja näistä suurin osa työskentelee valvonta- ja hälytyssektorilla tai rikostorkuntasektorilla. Nämä ryhmät edustavat suurta osaa kaikista vastaajista ja niiden painoarvo kaikkien vastaajien tuloksiin on merkittävä.

5.2 Mielenpitoet verkkokoulutuksesta

Seuraavilla kysymyksillä kartoitettiin henkilöstön mielenpitoita verkkokoulutuksesta koulutusmuotona sekä verkkokoulutusten sisällöstä, toteutuksesta ja organisoinnista. Kysymysväittämä on lainausmerkeissä lihavoituna.

TOIMIVUUS JA SOVELTUVUUS

”Verkkokoulutus on toimiva koulutusmuoto”

Kaikista vastaajista (N=250) kahdeksan (8) prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 43 prosenttia osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli 36 prosenttia ja täysin eri mieltä 14 prosenttia vastaajista. Kaikki vastaajat ilmaisivat kantansa asiaan.

Vastausten jakaumissa oli selviä eroja riippuen millä sektorilla vastaaja työskentelee (Taulukko 1.). Valvonta- ja hälytyssektorilla ja liikennepoliisisektorilla oltiin väittämän kanssa vähiten samaa mieltä. Lupahallinnossa sekä hallinto- ja esikuntapalveluissa, oikeusyksikössä tai viestinnässä oltiin eniten samaa mieltä.

Lupahallinnossa yhdeksän kymmenestä (87%) ja hallinnossa ym. työskentelevistä kahdeksan kymmenestä (78%) oli osittain tai täysin samaa mieltä verkkokoulutuksen olevan toimiva koulutusmuoto. Valvonta- ja hälytyssektorilla (33%) ja liikennepoliisisektorilla (33%) vain kolmannes oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Taulukko 1. ”Verkkokoulutus on toimiva koulutusmuoto” vastausten jakautuminen työskenteleysektorin mukaan.

Verkkokoulutus on toimiva koulutusmuoto	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yhteensä
VHS	3	30	0	44	23	n=100
	3 %	30 %	0 %	44 %	23 %	100
RTS	5	53	0	36	7	n=101
	4,95 %	52,48 %	0 %	35,64 %	6,93 %	100
LPS	0	4	0	4	4	n=12
	0 %	33,34 %	0 %	33,33 %	33,33 %	100
lupa	5	15	0	2	1	n=23
	21,74 %	65,22 %	0 %	8,69 %	4,35 %	100
Hallinto ym.	6	5	0	3	0	n=14
	42,86 %	35,71 %	0 %	21,43 %	0 %	100
Yhteensä	19	107	0	89	35	N=250

Myös virka-asemalla oli merkitystä vastausten jakautumiseen (Taulukko 2.). Päällystö ja muu henkilöstö olivat selvästi enemmän samaa mieltä väittämän kanssa kuin miehistö ja alipäällystö. Päällystöstä kolme neljästä (76%) ja muusta henkilöstöstä kahdeksan kymmenestä (82%) oli osittain tai samaa mieltä väittämän kanssa. Miehistöstä vastaavasti vain reilu kolmannes (39%) oli osittain tai täysin samaa mieltä.

Taulukko 2. ”Verkkokoulutus on toimiva koulutusmuoto” vastausten jakautuminen virka-aseman mukaan.

Verkkokoulutus on toimiva koulutusmuoto	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yhteensä
miehistö	5	54	0	62	29	n=150
	3,33 %	36 %	0 %	41,34 %	19,33 %	100
alipäällystö	1	15	0	15	4	n=35
	2,86 %	42,85 %	0 %	42,86 %	11,43 %	100
päällystö	3	13	0	3	2	n=21
	14,29 %	61,90 %	0 %	14,29 %	9,52 %	100
muu henkilöstö	10	25	0	9	0	n=44
	22,73 %	56,82 %	0 %	20,45 %	0 %	100
Yhteensä	19	107	0	89	35	N=250

”Verkkokoulutus soveltuu kaikkeen koulutukseen”

Vain kaksi (2) prosenttia kaikista vastaajista (N=25) oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja kuusi (6) prosenttia oli osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli 29 prosenttia ja täysin eri mieltä 56 prosenttia vastaajista. 6 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kantaansa.

Merkittäviä eroja vastausten jakaumassa ei tämän kysymyksen kohdalla ollut. Huomattavaa on, että melkein yhdeksän kymmenestä (85%) vastaajista on osittain tai täysin eri mieltä verkkokoulutuksen soveltuvuudesta kaikkeen koulutukseen.

”Verkkokoulutuksen soveltuvuus riippuu koulutettavasta asiasta”

Selvästi yli puolet (58%) kaikista vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja yli kolmannes (36%) oli osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli kaksi (2) prosenttia ja täysin eri mieltä kolme (3) prosenttia vastaajista. Prosentti (1) vastaajista ei osannut sanoa kantaansa.

Myöskään tämän kysymyksen kohdalla ei eri ryhmien vastausjakaumissa ollut merkittäviä eroja. Lähes kaikki vastaajat (94%) olivat osittain tai täysin samaa mieltä, että verkkokoulutuksen soveltuvuus koulutusmuotona on riippuvainen koulutettavasta asiasta.

”Verkkokoulutuksen tukena olisi hyvä käyttää muitakin koulutusmuotoja”

Selvästi yli puolet (60%) kaikista vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja kolmannes (35%) osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli kolme (3) prosenttia ja täysin eri mieltä prosentti (1) vastaajista. Kaksi (2) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kantaansa.

Eri vastaajaryhmien vastausjakaumissa ei ollut merkittäviä eroja. Lähes kaikkien vastaajat (95%) olivat osittain tai täysin samaa mieltä, että verkkokoulutuksen tukena olisi hyvä käyttää myös muita koulutusmuotoja.

TOTEUTUS JA TEKNIikka

”Verkkokoulutukset on toteutettu selkeästi ja ymmärrettävästi”

Kaikista vastaajista (N=250) neljä (4) prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja lähes puolet (49%) osittain samaa mieltä. Kolmannes (35%) oli osittain eri mieltä ja kahdeksan (8) prosenttia täysin eri mieltä. Neljä (4) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kantaansa.

Kaikkien vastaajien vastaukset jakautuvat melko tasaisesti samaa ja eri mieltä oleviin vastauksiin. Seuraavasta olevasta taulukosta (Taulukko 3.) on nähtävissä, että valvonta ja hälytyssektorilla sekä liikennepoliisisektorilla ollaan vähiten samaa mieltä väittämän kanssa. Lupasektorilla sekä hallinto- ja esikuntapalveluissa, oikeusyksikössä ja viestinnässä ollaan huomattavasti muita enemmän samaa mieltä väittämän kanssa. Rikostorjuntasektorilla mielipiteet sijoittuvat näiden väliin.

Taulukko 3. ”Verkkokoulutukset on toteutettu selkeästi ja ymmärrettävästi” vastausten jakauminen sektoreittain.

Verkkokoulutukset on toteutettu selkeästi ja ymmärrettävästi	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yhteensä
VHS	2	39	4	42	13	n=100
	2 %	39 %	4 %	42 %	13 %	100
RTS	3	55	5	33	5	n=101
	2,97 %	54,46 %	4,95 %	32,67 %	4,95 %	100
LPS	0	5	0	6	1	n=12
	0 %	41,67 %	0 %	50 %	8,33 %	100
lupa	1	17	0	5	0	n=23
	4,35 %	73,91 %	0 %	21,74 %	0 %	100
Hallinto ym.	5	6	1	2	0	n=14
	35,71 %	42,86 %	7,14 %	14,29 %	0 %	100
Yhteensä	11	122	10	88	19	N=250

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 4.) on vastausten jakaumat virka-aseman mukaan. Miehistön ja alipäällystön vastaukset ovat jakaumaltaan melko yhtenevät. Lähes puolet (46%) miehistöstä ja 40 prosenttia alipäällystöstä oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Päällystö ja muu henkilöstö olivat selvästi enemmän väittämän kannalla. Päällystöstä 76 prosenttia ja muusta henkilöstöstä 77 prosenttia oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Taulukko 4. ”Verkkokoulutukset on toteutettu selkeästi ja ymmärrettävästi” vastausten jakauminen virka-aseman mukaan.

Verkkokoulutukset on toteutettu selkeästi ja ymmärrettävästi	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yhteensä
miehistö	4	65	5	58	18	n=150
	2,67 %	43,33 %	3,33 %	38,67 %	12 %	100
alipäällystö	1	13	4	16	1	n=35
	2,86 %	37,14 %	11,43 %	45,71 %	2,86 %	100
päällystö	1	15	0	5	0	n=21
	4,76 %	71,43 %	0 %	23,81 %	0 %	100
muu henkilöstö	5	29	1	9	0	n=44
	11,36 %	65,91 %	2,27 %	20,46 %	0 %	100
Yhteensä	11	122	10	88	19	N=250

”Verkkokoulutukset ovat olleet tekniseltä toteutukseltaan toimivia”

Kaikista vastaajista (N=250) yhdeksän (9) prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja lähes puolet (48%) osittain samaa mieltä. Vajaa kolmannes (32%) vastaajista oli

osittain eri mieltä ja viisi (5) prosenttia täysin eri mieltä 5,2% vastaajista. Kuusi (6) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kantaansa.

Alla olevassa taulukossa (Taulukko 5.) on vastausten vertailu eri sektoreilla työskentelevien kesken. Valvonta- ja hälytyssektorilla ja liikennepoliisisektorilla työskentelevät ovat vähiten samaa mieltä väittämän kanssa. Alle puolet valvonta- ja hälytyssektorilla (48%) ja liikennepoliisisektorilla (42%) olivat osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Sen sijaan lupapalvelusektorilla (78%) sekä hallinto- ja esikuntapalveluissa, oikeusyksikössä ja viestinnässä (79%) kahdeksan kymmenestä vastaajasta oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Rikostorjuntasektorilla 61 prosenttia vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Taulukko 5. ”Verkkokoulutukset ovat olleet tekniseltä toteutukseltaan toimivia” vastausten jakautuminen sektoreittain.

Verkkokoulutukset ovat olleet tekniseltä toteutukseltaan toimivia.	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yhteensä
VHS	4	44	4	38	10	n=100
	4 %	44 %	4 %	38 %	10 %	100
RTS	10	52	8	28	3	n=101
	9,90 %	51,49 %	7,92 %	27,72 %	2,97 %	100
LPS	0	5	1	6	0	n=12
	0 %	41,67 %	8,33 %	50 %	0 %	100
lupa	5	13	0	5	0	n=23
	21,74 %	56,52 %	0 %	21,74 %	0 %	100
Hallinto ym.	4	7	1	2	0	n=14
	28,57 %	50 %	7,14 %	14,29 %	0 %	100
Yhteensä	23	121	14	79	13	N=250

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 6.) on vastausten vertailu virka-aseman perusteella. Miehistö ja alipäällystö ovat vähemmän samaa mieltä väittämän kanssa kuin päällystö ja muu henkilöstö. Miehistöstä (50%) ja alipäällystöstä (51%) puolet oli väittämän kanssa samaa mieltä. Päällystöstä kolme neljästä (76%) ja muusta henkilöstöstä (80%) neljä viidestä oli väittämän kanssa osittain tai täysin samaa mieltä.

Taulukko 6. ”Verkkokoulutukset ovat olleet tekniseltä toteutukseltaan toimivia” vastausten jakautuminen virka-aseman mukaan.

Verkkokoulutukset ovat olleet tekniseltä toteutukseltaan toimivia.	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yhteensä
miehistö	4	71	10	53	12	n=150
	2,67 %	47,33 %	6,67 %	35,33 %	8 %	100
alipäällystö	4	14	3	13	1	n=35
	11,43 %	40 %	8,57 %	37,14 %	2,86 %	100
päällystö	4	12	0	5	0	n=21
	19,05 %	57,14 %	0 %	23,81 %	0 %	100
muu henkilöstö	11	24	1	8	0	n=44
	25 %	54,55 %	2,27 %	18,18 %	0 %	100
Yhteensä	23	121	14	79	13	N=250

”Verkkokoulutusten suorittaminen on hyvin organisoitu”

Kaikista vastaajista (N=250) kaksi (2) prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja kaksi (2) prosenttia osittain samaa mieltä. 41 prosenttia vastaajista oli osittain eri mieltä ja kolmannes (34%) täysin eri mieltä. Joka kymmenes (10%) vastaajista ei osannut sanoa kantaansa.

Vastausten perusteella henkilöstön mielestä verkkokoulutusten suorittamisen organisoinnissa on puutteita. Kolme neljästä (75%) vastaajista oli väittämän kanssa osittain tai täysin eri mieltä.

”Verkkokoulutusten organisointi poliisilaitoksella”

Kysymys arvioitiin asteikolla 1–5 (10=täysin tyytymätön, 5=täysin tyytyväinen)

Kaikista vastaajista 23,2% antoi arvon yksi (19), 40,4% arvon kaksi (2), 27,2% arvon kolme (3), 8% arvon neljä (4) ja 1,2% arvon viisi (5). vastausten keskiarvo oli 2,24 ja mediaani 2.

Vastausten perusteella enemmistö henkilöstöstä on tyytymätön verkkokoulutusten organisointiin poliisilaitoksella. Yhteensä 64 prosenttia kaikista vastaajista antoi arvon yksi (1) tai kaksi (2).

SISÄLTÖ

”Verkkokoulutusten aiheet ovat olleet tärkeitä”

Kaikista vastaajista (N=250) 16 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 39 prosenttia osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli 37 prosenttia ja täysin eri mieltä viisi (5) prosenttia vastaajista. Kaksi (2) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kantaansa.

Lupahallintosektorilla sekä hallinto- ja esikuntapalveluissa, oikeusyksikössä sekä viestinnässä työskentelevät olivat muita enemmän samaa mieltä väittämän kanssa. Lupahallintosektorilla 78 prosenttia vastaajista oli osittain tai samaa mieltä väittämän kanssa. Hallinnossa

ym. työskentelevistä lähes kaikki (93%) oli osittain tai samaa mieltä väittämän kanssa (Taulukko 7.).

Taulukko 7. ”Verkkokoulutusten aiheet ovat olleet tärkeitä” vastausten jakautuminen sektorin mukaan.

Verkkokoulutusten aiheet ovat olleet tärkeitä.	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yhteensä
VHS	15	36	1	39	9	n=100
	15 %	36 %	1 %	39 %	9 %	100
RTS	9	44	5	40	3	n=101
	8,91 %	43,57 %	4,95 %	39,60 %	2,97 %	100
LPS	2	2	0	7	1	n=12
	16,67 %	16,67 %	0 %	58,33 %	8,33 %	100
lupa	9	9	0	5	0	n=23
	39,13 %	39,13 %	0 %	21,74 %	0 %	100
Hallinto ym.	6	7	0	1	0	n=14
	42,86 %	50 %	0 %	7,14 %	0 %	100
Yhteensä	41	98	6	92	13	N=250

Virka-asemaan perustuvassa vertailussa (Taulukko 8.) muu henkilöstö oli muita ryhmiä selvästi enemmän samaa mieltä väittämän kanssa. Muusta henkilöstöstä kahdeksan kymmenestä (82%) oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Taulukko 8. ”Verkkokoulutusten aiheet ovat olleet tärkeitä” vastausten jakautuminen virka-aseman mukaan.

Verkkokoulutusten aiheet ovat olleet tärkeitä.	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yh-teensä
miehistö	19	56	6	59	10	n=150
	12,67 %	37,33 %	4 %	39,33 %	6,67 %	100
alipäällystö	4	13	0	15	3	n=35
	11,43 %	37,14 %	0 %	42,86 %	8,57 %	100
päällystö	4	7	0	10	0	n=21
	19,05 %	33,33 %	0 %	47,62 %	0 %	100
muu henkilöstö	14	22	0	8	0	n=44
	31,82 %	50 %	0 %	18,18 %	0 %	100
Yhteensä	41	98	6	92	13	N=250

”Koulutettavat asiat ovat olleet työn kannalta olennaisia”

Kaikista vastaajista (N=250) 14 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 37 prosenttia osittain samaa mieltä. 38 prosenttia oli osittain eri mieltä ja kahdeksan (8) prosenttia täysin eri mieltä. Neljä (4) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kantaansa. Jakaumat ryhmien välillä olivat samankaltaiset, kuin edellisessä kysymyksessä.

”Verkkokoulutukset ovat olleet sisällöltään ajankohtaisia”

Kaikista vastaajista 15 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 59 prosenttia osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli 15 prosenttia ja täysin eri mieltä kaksi (2) prosenttia vastaajista. Yhdeksän (9) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kantaansa. Jakaumat ryhmien välillä olivat samankaltaiset, kuin kahdessa edeltävässä kysymyksessä.

”Verkkokoulutukset ovat olleet tarpeellisia”

Kaikista vastaajista 11 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 42 prosenttia osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli 30 prosenttia ja täysin eri mieltä seitsemän (7) prosenttia vastaajista. joka kymmenes (10%) ei osannut sanoa kantaansa. Jakaumat ryhmien välillä olivat samankaltaiset, kuin kolmessa edeltävässä kysymyksessä.

”Verkkokoulutusten sisältö”

Kysymys arvioitiin asteikolla 1–5 (10=täysin tyytymätön, 5=täysin tyytyväinen)

Kaikista vastaajista kuusi (6) prosenttia antoi arvon yksi (1), 26 prosenttia arvon kaksi (2), 48 prosenttia arvon kolme (3), 20 prosenttia arvon neljä (4) ja nolla (0) prosenttia arvon viisi (5). Vastausten keskiarvo oli 2,85.

Tyytyväisimpiä verkkokoulutusten sisältöön oltiin hallinto- ja esikuntapalveluissa, oikeusyksikössä ja viestinnässä sekä lupapalvelusektorilla. Tyytymättömiä oltiin valvontaja hälytyssektorilla sekä liikennepoliisisektorilla (Taulukko 9.).

Taulukko 9. Verkkokoulutusten sisällön arviointi asteikolla 1–5 (1=täysin tyytymätön, 5=täysin tyytyväinen). Arviot sektoreittain.

Verkkokoulutusten sisältö	1	2	3	4	5	yh-teensä	kes-kiarvo
VHS	8	30	52	10	0	n=100	
	8 %	30 %	52 %	10 %	0 %	100	ka 2,6
RTS	5	24	49	23	0	n=101	
	4,95 %	23,76 %	48,52 %	22,77 %	0 %	100	ka 2,9
LPS	1	6	3	2	0	n=12	
	8,33 %	50 %	25 %	16,67 %	0 %	100	ka 2,5
lupa	0	2	12	9	0	n=23	
	0 %	8,70 %	52,17 %	39,13 %	0 %	100	ka 3,3
Hallinto ym.	0	1	5	7	1	n=14	
	0 %	7,14 %	35,72 %	50 %	7,14 %	100	ka 3,5
Yhteensä	14	63	121	51	1	N=250	

5.3 Käytettävissä ollut aika ja sen laatu

Seuraavilla kysymyksillä selvitettiin koulutusten toteutumista niiden suorittamiseen käytössä olleen ajan suhteen.

”Verkkokoulutusten suorittamiseen on riittävästi aikaa”

Yli kolmannes (35%) kaikista vastaajista oli väittämän kanssa täysin eri mieltä ja vajaa kolmannes (28%) osittain eri mieltä. Joka viides (20%) oli osittain samaa mieltä ja 14 prosenttia täysin samaa mieltä. Kolme (3) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kantaansa.

Valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevistä kolme neljästä (74%) oli väittämän kanssa osittain tai täysin eri mieltä. Huomionarvoista on se, että 60 prosenttia valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevistä oli täysin eri mieltä. Hallinto- ja esikuntapalveluissa, oikeusyksikössä tai viestinnässä työskentelevistä 64 prosenttia oli puolestaan väittämän kanssa osittain tai täysin samaa mieltä (Taulukko 10.).

Taulukko 10. ”Verkkokoulutusten suorittamiseen on riittävästi aikaa” vastaustenjakautuminen sektoreittain.

Verkkokoulutusten suorittamiseen on riittävästi aikaa	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yhteensä
VHS	6	18	2	14	60	n=100
	6 %	18 %	2 %	14 %	60 %	100
RTS	22	22	3	35	19	n=101
	21,78 %	21,78 %	2,97 %	34,66 %	18,81 %	100
LPS	2	2	0	6	2	n=12
	16,66 %	16,67 %	0 %	50 %	16,67 %	100
lupa	3	2	2	12	4	n=23
	13,04 %	8,70 %	8,70 %	52,17 %	17,39 %	100
Hallinto ym.	3	6	0	2	3	n=14
	21,43 %	42,86 %	0 %	14,28 %	21,43 %	100
Yhteensä	36	50	7	69	88	N=250

”Verkkokoulutusten suorittamiseen on kohdennettu työaikaa”

Kaikista vastaajista (N=250) 14 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 16 prosenttia osittain samaa mieltä. Joka neljäs (24%) vastaaja oli osittain eri mieltä ja 40 prosenttia täysin eri mieltä. Viisi (5) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kantaansa. Enemmistön mielestä (64%) aikaa ei kohdenneta verkkokoulutusten suorittamiseen.

Valvonta ja hälytyssektorilla työskentelevistä peräti 61 prosenttia on täysin eri mieltä ja yhteensä enemmän kuin kahdeksan kymmenestä (83%) on osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Eniten samaa mieltä ovat lupapalvelusektorilla sekä hallinto- ja esikuntapalveluissa, oikeusyksikössä tai viestinnässä työskentelevät (Taulukko 11).

Taulukko 11. ”Verkkokoulutusten suorittamiseen on kohdennettu työaikaa” vastausten jakautumisen sektoreittain.

Verkkokoulutusten suorittamiseen on kohdennettu työaikaa.	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yhteensä
VHS	4	12	1	22	61	n=100
	4 %	12 %	1 %	22 %	61 %	100
RTS	16	23	9	22	31	n=101
	15,84 %	22,77 %	8,91 %	21,78 %	30,70 %	100
LPS	3	2	0	5	2	n=12
	25 %	16,66 %	0 %	41,67 %	16,67 %	100
lupa	8	3	2	7	3	n=23
	34,78 %	13,04 %	8,70 %	30,44 %	13,04 %	100
Hallinto ym.	5	1	1	4	3	n=14
	35,72 %	7,14 %	7,14 %	28,57 %	21,43 %	100
Yhteensä	36	41	13	60	100	N=250

Miehistöön kuuluvat olivat muita enemmän eri mieltä väittämän kanssa. 72 prosenttia miehistöstä oli osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa (Taulukko 12.).

Taulukko 12. ”Verkkokoulutusten suorittamiseen on kohdennettutyöaikaa” vastausten jakautuminen virka-aseman mukaan.

Verkkokoulutusten suorittamiseen on kohdennettu työaikaa.	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yh-teensä
miehistö	12	25	5	35	73	n=150
	8 %	16,67 %	3,33 %	23,33 %	48,67 %	100
alipäällystö	6	7	4	6	12	n=35
	17,14 %	20 %	11,43 %	17,14 %	34,29 %	100
päällystö	3	4	1	8	5	n=21
	14,29 %	19,05 %	4,76 %	38,09 %	23,81 %	100
muu henkilöstö	15	5	3	11	10	n=44
	34,09 %	11,36 %	6,82 %	25 %	22,73 %	100
Yhteensä	36	41	13	60	100	N=250

”Olen itse järjestänyt koulutusten suorittamiselle aikaa”

Kaikista vastaajista (N=250) 43 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 40 prosenttia osittain samaa mieltä. Kahdeksan (8) prosenttia vastaajista oli osittain eri mieltä ja neljä (4) prosenttia täysin eri mieltä väittämän kanssa. Neljä (4) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kantaa asiaan.

Kaikista vastaajista enemmän kuin kahdeksan kymmenestä (83%) oli väittämän kanssa osittain tai täysin samaa mieltä eli lähes koko laitoksen henkilöstö on itse järjestänyt aikaa verkkokoulutusten suorittamiselle. Ryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja.

”Koko henkilöstöllä on tasapuolinen mahdollisuus verkkokoulutusten suorittamiseen”

Kaikista vastaajista (N=250) kuusi (6) prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja yhdeksän (9) prosenttia osittain samaa mieltä. Vastaajista 27 prosenttia oli osittain eri mieltä ja 40 prosenttia täysin eri mieltä.

Vastauksista ilmenee, että valtaosa henkilöstöstä kokee, ettei kaikilla ole tasapuolisia mahdollisuuksia verkkokoulutusten suorittamiseen. 67 prosenttia kaikista vastaajista oli väittämän kanssa osittain tai täysin eri mieltä. Sektorilla, jolla henkilö työskentelee, (Taulukko 13.) sekä virka-asemalla (Taulukko 14.) oli jonkin verran vaikutusta vastausten jakautumiseen.

Taulukko 13. ”Koko henkilöstöllä on tasapuolinen mahdollisuus verkkokoulutusten suorittamiseen” vastausten jakautumien sektorin mukaan

Koko henkilöstöllä on tasapuolinen mahdollisuus verkkokoulutusten suorittamiseen	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yhteensä
VHS	4	6	8	25	57	n=100
	4 %	6 %	8 %	25 %	57 %	100
RTS	2	11	28	31	29	n=101
	1,98 %	10,89 %	27,72 %	30,70 %	28,71 %	100
LPS	0	2	4	1	5	n=12
	0 %	16,67 %	33,33 %	8,33 %	41,67 %	100
lupa	6	2	4	7	4	n=23
	26,09 %	8,70 %	17,39 %	30,43 %	17,39 %	100
Hallinto ym.	2	1	3	4	4	n=14
	14,29 %	7,14 %	21,43 %	28,57 %	28,57 %	100
Yhteensä	14	22	47	68	99	N=250

Taulukko 14. ”Koko henkilöstöllä on tasapuolinen mahdollisuus verkkokoulutusten suorittamiseen” vastausten jakautumien virka-aseman mukaan.

Koko henkilöstöllä on tasapuolinen mahdollisuus verkkokoulutusten suorittamiseen	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yh-teensä
miehistö	4	10	27	37	72	150
	2,67 %	6,67 %	18 %	24,66 %	48 %	100
alipäällistö	0	3	7	11	14	35
	0 %	8,57 %	20 %	31,43 %	40 %	100
päällistö	2	4	3	8	4	21
	9,52 %	19,05 %	14,29 %	38,09 %	19,05 %	100
muu henkilöstö	8	5	10	12	9	44
	18,18 %	11,36 %	22,73 %	27,27 %	20,46 %	100
Yhteensä	14	22	47	68	99	250

”Verkkokoulutuksiin käytössä ollut aika”

Kysymys arvioitiin asteikolla 1–5 (1=täysin tyytymätön, 5=täysin tyytyväinen)

30 prosenttia kaikista vastaajista (N=250) antoi arvon yksi (1), 29 prosenttia arvon kaksi (2), 23 prosenttia arvon kolme (3), 15 prosenttia arvon neljä (4) ja 6 prosenttia arvon viisi (5). Kaikkien vastausten keskiarvo oli 2,35 ja vastausten mediaani 2.

Enemmistö henkilöstöstä on tyytymätön verkkokoulutuksiin käytössä olleeseen aikaan. 59 prosenttia kaikista vastaajista antoi arvon yksi (1) tai kaksi (2). Sektoreittain tarkasteltuna (Taulukko 15.) valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevät olivat kaikkein tyytymättömmimpiä verkkokoulutuksiin käytössä olleeseen aikaan. Siellä työskentelevistä yli puolet antoi arvon yksi (1).

Taulukko 15. Verkkokoulutuksiin käytössä ollutta aikaa arvioitiin asteikolla 1–5 (1=täysin tyytymätön, 5=täysin tyytyväinen). Arviot sektoreittain.

Verkkokou- lutuksiin käy- tettävissä ol- lut aika	1	2	3	4	5	yhteensä	kes- kiarvo
VHS	52	27	12	9	0	1n=00	
	52 %	27 %	12 %	9 %	0 %	100	Ka 1,8
RTS	16	31	32	14	8	n=101	
	15,84 %	30,69 %	31,69 %	13,86 %	7,92 %	100	Ka 2,7
LPS	3	3	2	3	1	n=12	
	25 %	25 %	16,67 %	25 %	8,33 %	100	Ka 2,7
lupa	4	6	8	3	2	n=23	
	17,39 %	26,09 %	34,78 %	13,04 %	8,70 %	100	Ka 2,7
Hallinto ym.	0	5	3	3	3	n=14	
	0 %	35,71 %	21,43 %	21,43 %	21,43 %	100	Ka 3,3
Yhteensä	75	72	57	32	14	N=250	

Virka-aseman mukaan tarkasteltuna miehistö oli kaikkein tyytymättömin verkkokoulutuksiinkäytössä olleeseen aikaan. Päällystö ja muu henkilöstö olivat tyytyväisimpiä (Taulukko 16.).

Taulukko 16. Verkkokoulutuksiin käytössä ollutta aikaa arvioitiin asteikolla 1–5 (1=täysin tyytymätön, 5=täysin tyytyväinen). Arviot virka-aseman mukaan.

Verkkokoulu- tuksiin käytet- tävissä ollut aika	1	2	3	4	5	yh- teensä	kes- kiarvo
miehistö	56	47	26	17	4	n=150	
	37,34 %	31,33 %	17,33 %	11,33 %	2,67 %	0	Ka 2,1
alipäällystö	9	10	8	7	1	n=35	
	25,71 %	28,57 %	22,86 %	20 %	2,86 %	0	Ka 2,5
päällystö	4	4	8	2	3	n=21	
	19,05 %	19,05 %	38,09 %	9,52 %	14,29 %	0	Ka 2,8
muu henkilöstö	6	11	15	6	6	n=44	
	13,63 %	25 %	34,09 %	13,64 %	13,64 %	0	Ka 2,9
Yhteensä	75	72	57	32	14	N=250	

5.4 Fyysinen oppimisympäristö

”Verkkokoulutusten suorittamiseen varattu aika on ollut häiriötöntä”

Kaikista vastaajista (N=250) viisi (5) prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja seitsemän (7) prosenttia osittain samaa mieltä. Kolmannes (34%) vastaajista oli osittain eri mieltä ja yli puolet (52%) täysin eri mieltä. Kaksi (2) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kantaansa.

Vain yksi kymmenestä (12%) vastaajasta oli samaa tai osittain samaa mieltä ja yhdeksän kymmenestä (86%) osittain tai täysin eri mieltä. Liikennepoliisisektorilla sekä valvonta- ja hälytystoimintasektorilla oltiin väittämän kanssa eniten eri mieltä (Taulukko 17.).

Taulukko 17. ”Verkkokoulutusten suorittamiseen varattu aika on ollut häiriötöntä” vastausten jakautuminen sektorin mukaan.

Verkkokoulutusten suorittamiseen varattu aika on ollut häiriötöntä.	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yhteensä
VHS	1	4	3	23	69	n=100
	1 %	4 %	3 %	23 %	69 %	100
RTS	8	7	3	38	45	n=101
	7,92 %	6,93 %	2,97 %	37,62 %	44,56 %	100
LPS	0	0	0	6	6	n=12
	0 %	0 %	0 %	50 %	50 %	100
lupa	2	4	0	11	6	n=23
	8,69 %	17,39 %	0 %	47,83 %	26,09 %	100
Hallinto ym.	1	2	0	7	4	n=14
	7,14 %	14,29 %	0 %	50 %	28,57 %	100
Yhteensä	12	17	6	85	130	N=250

Vastausten vertailu virka-aseman mukaan osoittaa, että lähes kaikki miehistöön kuuluvat kokevat, ettei verkkokoulutuksia ole voinut suorittaa ilman häiriöitä. 91 prosenttia miehistöstä oli väittämän kanssa osittain tai täysin eri mieltä (Taulukko 18.).

Taulukko 18. ”Verkkokoulutusten suorittamiseen varattu aika on ollut häiriötöntä” vastausten jakautuminen virka-aseman mukaan.

Verkkokoulutusten suorittamiseen varattu aika on ollut häiriötöntä.	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yhteensä
miehistö	3	5	6	44	92	n=150
	2 %	3,33 %	4 %	29,34 %	61,33 %	100
alipäälystö	3	2	0	13	17	n=35
	8,57 %	5,72 %	0 %	37,14 %	48,57 %	100
päälystö	2	3	0	9	7	n=21
	9,52 %	14,29 %	0 %	42,86 %	33,33 %	100
muu henkilöstö	4	7	0	19	14	n=44
	9,09 %	15,91 %	0 %	43,18 %	31,82 %	100
Yhteensä	12	17	6	85	130	N=250

”Verkkokoulutukset on voinut suorittaa rauhallisessa tilassa”

Kaikista vastaajista (N=250) yhdeksän (9) prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 12 prosenttia osittain samaa mieltä. Lähes kolmannes (31%) vastaajista oli osittain eri mieltä ja lähes puolet (46%) täysin eri mieltä. Prosentti (1) vastaajista ei osannut sanoa kantaansa.

Suurin osa kaikista vastaajista oli sitä mieltä, ettei koulutuksia ole ollut mahdollista tehdä rauhallisessa tilassa. Sektoreittain vertailtuna liikennepoliisisektorilla ja valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevät kokivat vielä muita enemmän, ettei verkkokoulutusten tekemiseen ole ollut käytössä rauhallista tilaa (Taulukko 19.).

Taulukko 19. ”Verkkokoulutukset on voinut suorittaa rauhallisessa tilassa” vastausten jakautuminen sektoreittain.

Verkkokoulutukset on voinut suorittaa rauhallisessa tilassa.	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yhteensä
VHS	1	8	1	30	60	100
	1 %	8 %	1 %	30 %	60 %	0
RTS	13	17	2	32	37	101
	12,87 %	16,83 %	1,98 %	31,68 %	36,64 %	0
LPS	0	0	0	4	8	12
	0 %	0 %	0 %	33,33 %	66,67 %	0
lupa	4	3	0	9	7	23
	17,39 %	13,04 %	0 %	39,13 %	30,44 %	0
Hallinto ym.	5	3	0	3	3	14
	35,71 %	21,43 %	0 %	21,43 %	21,43 %	0
Yhteensä	23	31	3	78	115	250

Virka-aseman mukaan vertailtuna miehistössä ja alipäällystössä koettiin päällystää ja muuta henkilöstää enemmän, ettei verkkokoulutuksia ole voinut tehdä rauhallisessa tilassa (Taulukko 20.).

Taulukko 20. ”Verkkokoulutukset on voinut suorittaa rauhallisessa tilassa” vastausten jakautuminen virka-aseman mukaan.

Verkkokoulutukset on voinut suorittaa rauhallisessa tilassa.	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	yh-teensä
miehistö	8	14	3	45	80	150
	5,33 %	9,33 %	2 %	30 %	53,34 %	0
alipäällystö	2	4	0	13	16	35
	5,72 %	11,43 %	0 %	37,14 %	45,71 %	0
päällystö	5	4	0	7	5	21
	23,81 %	19,05 %	0 %	33,33 %	23,81 %	0
muu henkilöstö	8	9	0	13	14	44
	18,18 %	20,45 %	0 %	29,55 %	31,82 %	0
Yhteensä	23	31	3	78	115	250

”Verkkokoulutusten suorittamisympäristö”

Kysymys arvioitiin asteikolla 1–5 (10=täysin tyytymätön, 5=täysin tyytyväinen)

Neljännes (25%) kaikista vastaajista (N=250) antoi arvon yksi (1), kolmannes (33%) arvon kaksi (2), 23 prosenttia arvon kolme (3), 13 prosenttia arvon neljä (4) ja kuusi (6) prosenttia arvon viisi (5). Kakkien vastausten keskiarvo oli 2,43 ja mediaani 2.

Kaikista vastaajista yli puolet (58%) antoi arvon yksi (1) tai kaksi (2). Sektoreittain vertailtuna verkkokoulutusten suorittamisympäristöön olivat tyytymättömiä liikennepoliisisektorilla sekä valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevät (Taulukko 21.).

Taulukko 21. Verkkokoulutusten suorittamisympäristöä arvioitiin asteikolla 1–5 (1=täysin tyytymätön, 5=täysin tyytyväinen). Arviot sektoreittain.

Verkkokou- lutusten suorittamis- ympäristö	1	2	3	4	5	yhteensä	kes- kiarvo
VHS	40	37	16	6	1	n=100	
	40 %	37 %	16 %	6 %	1 %	100	Ka 1,9
RTS	14	32	28	18	9	n=101	
	13,86 %	31,69 %	27,72 %	17,82 %	8,91 %	100	Ka 2,8
LPS	5	5	2	0	0	n=12	
	41,67 %	41,67 %	16,66 %	0 %	0 %	100	Ka 1,8
lupa	2	7	9	3	2	n=23	
	8,70 %	30,43 %	39,13 %	13,04 %	8,70 %	n10=0	Ka 2,8
Hallinto ym.	1	2	2	5	4	14	
	7,14 %	14,29 %	14,29 %	35,71 %	28,57 %	100	Ka 3,6
Yhteensä	62	83	57	32	16	N=250	

Virka-aseman mukaan tarkasteltuna miehistö oli tyytymättömin verkkokoulutusten suorittamisympäristöön. Päällystö ja muu henkilöstö olivat tyytyväisimmät (Taulukko 22.).

Taulukko 22. Verkkokoulutusten suorittamisympäristöä arvioitiin asteikolla 1–5 (1=täysin tyytymätön, 5=täysin tyytyväinen). Arviot virka-aseman mukaan.

Verkkokoulu- tusten suoritta- misympäristö	1	2	3	4	5	yh- teensä	kes- kiarvo
miehistö	46	58	29	12	5	n=150	
	30,67 %	38,67 %	19,33 %	8 %	3,33 %	100	Ka 2,1
alipäällystö	8	11	8	7	1	n=35	
	22,86 %	31,43 %	22,86 %	20 %	2,85 %	100	Ka 2,5
päällystö	1	5	8	3	4	n=21	
	4,76 %	23,81 %	38,09 %	14,29 %	19,05 %	100	Ka 3,2
muu henkilöstö	7	9	12	10	6	n=44	
	15,91 %	20,45 %	27,27 %	22,73 %	13,64 %	100	Ka 3,0
Yhteensä	62	83	57	32	16	N=250	

5.5 Verkkokoulutusten suorittaminen

Verkkokoulutusten suoritustapoja kartoitettiin kuvaamalla erilaisia tapoja, joilla verkkokoulutuksia on ollut mahdollista suorittaa. Vastaaja arvioi omia suorituksiaan verrattuna esimerkkiin asteikolla aina, usein, joskus, harvoin, en koskaan.

”Olen perehtynyt huolellisesti koulutusmateriaaliin, tehnyt kaikki välikokeet ja loppukokeen”

Kaikista vastaajista (N=250) yhdeksän (9) prosenttia vastasi ”aina”, 27 prosenttia ”usein”, 29 prosenttia ”joskus”, 29 prosenttia ”harvoin” ja kuusi (6) prosenttia ”en koskaan”. Vastausten keskiarvo oli 2,94 ja mediaani 3.

”Olen perehtynyt jonkin verran koulutusmateriaaliin ja tehnyt välikokeita ennen loppukokeita”

Kaikista vastaajista (N=250) 11 prosenttia vastasi ”aina”, 39 prosenttia ”usein”, 31 prosenttia ”joskus”, 13 prosenttia ”harvoin” ja kuusi (6) prosenttia ”en koskaan”. Vastausten keskiarvo oli 2,66 ja mediaani 3.

”Olen tehnyt vain välikokeita ja loppukokeen perehtymättä koulutusmateriaaliin”

Kaikista vastaajista (N=150) kaksi (2) prosenttia vastasi ”aina”, 20 prosenttia ”usein”, 31 prosenttia ”joskus”, 20 prosenttia ”harvoin”, 27 prosenttia ”en koskaan”. Vastausten keskiarvo oli 3,5 ja mediaani 3.

”Olen tehnyt vain loppukokeen”

Kaikista vastaajista (N=250) prosentti (1) vastasi ”aina”, 10 prosenttia ”usein”, 20 prosenttia ”joskus”, 18 prosenttia ”harvoin” ja 52 prosenttia ”en koskaan”. Vastausten keskiarvo oli 4,08 ja mediaani 5.

”Olen käyttänyt loppukokeessa hyväksi valmiiksi tulostettuja vastauksia”

Kaikista vastaajista (N=250) kaksi (2) prosenttia vastasi ”aina”, seitsemän (7) prosenttia ”usein”, 18 prosenttia ”joskus”, 16% ”harvoin”, 58 prosenttia ”en koskaan”. Vastausten keskiarvo oli 4,21 ja mediaani 5.

”Olen suorittanut loppukokeen arvaamalla vastaukset riittävän monta kertaa”

Kaikista vastaajista (n=250) prosenttia (1) vastasi ”aina”, 8 prosenttia ”usein”, 28 prosenttia ”joskus”, 23 prosenttia ”harvoin”, 40 prosenttia ”en koskaan”. Vastausten keskiarvo oli 3,91 ja mediaani 4.

5.6 Huomioita avoimen kysymyksen vastauksista

Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin kysymys ”*Lopuksi voit kertoa lyhyesti (max. 250 merkkiä) mielipiteesi poliisin verkkokoulutuksista. Voit kertoa esimerkiksi, miten itse kehittäisit verkkokoulutuksia ja parantaisit niiden toteutumista*”. Kyselyn 250 vastaajasta 183 vastasi avoimeen kysymykseen. Kysely oli anonymi, joten vastausten voi olettaa olevan rehellisiä ja kertovan vastaajien todellisista ajatuksista tutkittavasta aiheesta. Vastaajat pysyivät vastauksissaan pääosin asiallisella linjalla. Melko isossa osassa vastauksia oli kuitenkin selvästi aistittavissa tunnekuohua liittyen vastaajan tyytymättömyyteen verkkokoulutuksia tai niiden toteutumista kohtaan. Yleisesti ottaen avoimissa vastauksissa ilmaistiin huomattavasti enemmän tyytymättömyyttä verkkokoulutuksiin ja niiden toteutumiseen kuin tyytävyyttä.

Avoimen kysymyksen vastausten sisältö tukee sisällöltään varsin hyvin strukturoituihin kysymyksiin saatuja vastauksia. Avoimista vastauksista on saatavissa tietoa, joka auttaa tekemään päätelmiä ja johtopäätöksiä ja ehkä myös syy-seuraussuhteita kyselyn tuloksista.

Vastauksissa nousi merkittävimmin esiin verkkokoulutuksiin käytettävissä olevan ajan puute. Monissa käytössä olevaan aikaan liittyvissä vastauksissa tuli myös puutteita koulutuksen organisoinnissa sekä koulutustilanteen rauhattomuudesta ja keskeytyksistä. tähän vaikuttavia tekijöitä, kuten puutteet koulutusten organisoinnissa. Lukuisissa vastauksissa tuli esiin, ettei koulutuksille ole järjestetty aikaa tai ainakaan sitä ei ole riittävästi. Vastausten perusteella koulutuksia ei ole mahdollista tehdä rauhallisessa ympäristössä ja ilman häiriöitä tai keskeytyksiä. Vastauksissa tulee myös esille, että verkkokoulutuksia olisi kyllä halua tehdä, kunhan niihin olisi aikaa. Seuraavat suorat lainaukset vastauksista on sisennetty ja kirjattu kursiivilla.

”Aikaa ei suorittamiselle ole ja niistä tiedottaminen on todella onnetonta, ellei sitten ole aikaa pyöriä koneella kaikki päivät”.

”Ei sovi millään tavalla kentän henkilöstölle! Tai työnantajan on siihen jo työvuorosuunnittelussa huomioitava koulutusaika, jolloin ei olla työtehtävissä, työvaatteissa tai edes työtilassa”.

”Jos näitä on pakko hallinnon käyttää koulutusvälineenä niin vähintä mitä työnantaja voi tehdä on taata näihin häiriötöntä työaikaa. Nyt toteutus on perseestä. Keikan ajon lomassa raavit jotain, ja korvanappi huutaa koko ajan. Oppi ei tartu”.

”Ei vaan tahdo aika riittää näihin. Ennemmin jättäisin kokonaan tekemättä, kuin juosten kusten kahlaten”.

”Verkkokoulutukset ovat yleisesti ottaen täysin toimiva tapa oppia lainsäädännön muutoksista ym. Ongelma on kuitenkin se, että niiden tekemiseen ei ole

varattu työaika ja se, ettei niitä pysty suorittamaan TUVE-verkon ulkopuolisilla koneilla”.

”Verkkokoulutukset on pitänyt tehdä keikkojen välissä ja välillä keskellä yötä, kun muuten ei ole aikaa. Koulutukseen pitäisi järjestää kaikille tasapuolisesti työvuorosuunnittelulla aika, ettei välillä tarvitsisi loppia hoitamassa keikkoja”.

”Organisaatio antaa määräjän mihin mennessä pitää suorittaa. Ei anna työaika, eikä järjestä mahdollisuutta keskittyä ko. koulutukseen. Nykyisellään ei toimiva järjestelmä”.

Vastauksista oli myös pääteltävissä, että erityisesti kentällä työskentelevät kokivat, ettei koulutuksiin ole aikaa, eikä aika ole koulutuksiin kohdennettua, jolloin ulkoiset häiriötekijät haittaavat koulutusten suorittamista.

Useissa vastauksissa oltiin sitä mieltä, että verkkokoulutukseen tulisi yhdistää lähiopetusta koulutuksen toimivuuden parantamiseksi. Vastauksissa koulutuksiin kaivattiin myös enemmän vuorovaikutusta, jonka lähiopetus mahdollistaa. Joissain yksittäisissä vastauksissa verkkokoulutukset tyrmättiin täysin. Myös verkkokoulutusten sisältö sai jonkin verran kritiikkiä.

”Lähiopetusta pitäisi olla joka kerta ennen verkkokoulutuksia. Oppimista sitten syvennettäisiin verkkokoulutuksella”.

”Pelkkien verkkokoulutusten käyttö oppimisen edistäjänä ei ole kaikilta osin toimivaa. Tietyt osa-alueet vaatisivat pohjalle lähiopetusta, joka edistäisi paremmin asian omaksumista ja tiedon siirtämistä käytännön työhön”.

”Verkkokoulutus ei mahdollista vastavuoroiseen ajatustenvaihtoon / keskusteluun. Ymmärrän että verkkokoulutus on edullista, mutta eräät osaamisalueiden koulutukset eivät voi toteutua kuin lähiopetuksena”.

”Verkkokoulutukset ovat hyödyttömiä, jos niiden tekemiseen ei järjestetä aikaa! Verkkokoulutukset ovat tulleet jäädäkseen, joten niiden tehostamiseksi koulutuksen aluksi pitäisi olla muutaman tunnin lähiopetus, minkä jälkeen verkossa tehtävät ja tentti”.

”Verkkokoulutusten rinnalle pitäisi saada lähiopetusta”.

”Verkkokoulutukset olisivat hyviä, mikäli niiden oheen varattaisiin lähiopetusta. Nykyinen järjestely ei mielestäni ole kovin hyvä”.

”Verkkokoulutukset kokonaan pois, koska kukaan ei tee niitä hyvin eivätkä ne korvaa lähiopetusta”.

”Verkkokoulutuksia tulisi tukea perinteisillä koulutusmuodoilla, koska verkko-koulutustilaisuuden interaktiivisuus on hyvin rajattua. Pitäisin verkossa järjestettäviä koulutuksia vain ns. ennakkomateriaalina ennen ihmisen johtamaa koulutustilaisuutta”.

5.7 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksessa pyritään saamaan mahdollisimman tarkoituksenmukaista ja luotettavaa tietoa ja tiedon luotettavuutta arvioitaessa käytetään reliabiliteetti- ja validiteettikäsitteitä. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten pysyvyyttä ja validiteetilla sitä, että tutkitaan tutkimusongelman kannalta oikeita asioita. (Kananen 2011, 118.)

Tutkimuksen perusjoukko eli otanta oli koko Hämeen poliisilaitoksen henkilöstö, yhteensä 576 henkilöä. Kyselyn sähköpostilinkki lähetettiin poliisilaitoksen koko henkilöstölle, joten kyse on kokonaisotannasta. Vastauksia kyselyyn tuli 250 ja vastausprosentiksi muodostui 44 prosenttia. Koska lähes puolet henkilöstöstä vastasi kyselyyn, otannan voidaan katsoa edustavan hyvin koko poliisilaitoksen henkilöstä ja kyselyn tulokset voidaan yleistää perusjoukkoon.

Tutkimuskyselyllä on saatu vastauksia tutkimusongelmasta johdettuihin tutkimuskysymyksiin, eli on mitattu oikeita asioita. Tutkimustuloksia on tarkasteltu lähinnä prosenttilukujen valossa ja ristiintaulukoimalla eri vastaajaryhmien tuloksia. Kyselyn tarkoituksena oli saada kuva ja ymmärrys tutkimusongelman mukaisesta asioiden tilasta Hämeen poliisilaitoksella ja tutkimustuloksia on tarkasteltu lähinnä prosenttilukujen avulla ja ristiintaulukoinnilla. Syvällisempää tilastollista analyysiä tulosten tilastollisten merkitsevyyksien tai yleistettävyyksien suhteen ei ole tehty. Ilman syvällisempää tilastollista analyysiäkin tuloksia voidaan pitää luotettavana ja perusjoukkoon yleistettävänä, koska kyselyn vastausmäärä suhteessa perusjoukkoon on riittävän suuri.

Jälkeenpäin tarkasteltuna kyselyn rakenteeseen, kysymyksiin ja kysymystyyppeihin olisi voinut tehdä muutoksia, jolloin tulosten tarkastelu ja analyysi olisi voinut olla huomattavasti helpompaa. Vaikeudet ja ongelmat tulosten analysoinnissa eivät kuitenkaan vaikuta ainakaan merkittävästi tutkimuksen luotettavuuteen, koska tutkimuksen kannalta oikealta kohderyhmältä saatiin vastaukset tutkimusongelman kannalta oikeisiin kysymyksiin.

Tutkimuksen reliabiliteetti eli pysyvyys on vaikea todentaa, koska tutkimuksen vastauksille ei löydy sopivaa vertailupohjaa. Uudelleen samalle kohderyhmälle toteutettu kyselyyn saataisiin kuitenkin todennäköisesti hyvin samankaltaiset tulokset, joten myös tutkimuksen reliabiliteettia eli pysyvyyttä voidaan pitää hyvänä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyn vastausten perusteella poliisihallinnon verkkokoulutusten toteutumisessa Hämeen poliisilaitoksella on henkilöstön näkökulmasta epäkohtia ja henkilöstö on niiden toteutumiseen enemmän tyytymätön kuin tyytyväinen. Tutkimuksen tilanteesta antaman kuvan mukaan verkkokoulutuksia ei läheskään aina ole mahdollista suorittaa asianmukaisesti. Verkkokoulutukseen koulutusmuotona sekä koulutusten toteutukseen, toimivuuteen ja sisältöön liittyvissä kysymyksissä kokemukset ja suhtautuminen olivat jonkin verran positiivisempia.

Seuraavaksi pyrin tekemään tutkimuksen tuloksista johtopäätöksiä osin samojen teemojen mukaan, kuin tuloksia on tarkasteltu. Pyrin myös päättämään tulosten syys-seuraussuhteita. Käytän päättelyssä myös omaa kokemusta ja tietoa poliisilaitoksen työympäristöstä ja eri tyyppisistä toimenkuvista.

6.1 Huomioita tutkimustuloksista

Lähes kaikki tutkimukseen vastanneet olivat sitä mieltä, että verkkokoulutus tarvitsee rinnalleen ja tuekseen muitakin koulutusmuotoja, kuten perinteistä lähiopetusta. Myös Rantaeskola (2019) toteaa, että perinteistä lähiopetusta tarvitaan ja verkkokoulutus on parhaimmillaan osana lähikoulutusta, jolloin opetusmuodot tukevat toinen toisiaan. Verkkokoulutuksen yhdistäminen suunnitelmallisesta lähiopetukseen on koulutusten valmistelussa pyrkimyksenä. (Rantaeskola, 2019.)

Verkkokoulutusten toteutuksen ja toimivuuden osalta henkilöstön mielipiteet jakautuivat puolin ja toisin sillä huomiolla, että valvonta- ja hälytyssektorilla sekä liikennepoliisisektorilla työskentelevät sekä miehistöön kuuluvat olivat jonkin verran muita varauksellisempia verkkokoulutusten toteutuksen ja toimivuuden suhteen. Näiden ryhmien osalta tuloksilla voi olla yhteys siihen, että niissä työskentelevät kokivat myös edellytykset verkkokoulutusten suorittamiseen muita huonommiksi. Verkkokoulutusten sisältöjä sen sijaan pidettiin pääsääntöisesti tärkeinä, ajankohtaisina ja työn kannalta olennaisina.

Tutkimustuloksista on selvästi nähtävissä, että suurin osa henkilöstöstä kokee, ettei verkkokoulutusten suorittamiseen ole käytössä riittävästi aikaa, eikä käytössä oleva aika ole pääsääntöisesti verkkokoulutuksen tekemiseen kohdennettu ja tähän ollaan tyytymättömiä. Valvonta- ja hälytyssektorilla sekä liikennepoliisisektorilla tilanne verkkokoulutuksiin käytössä olevan ajan suhteen koetaan huonommaksi kuin muilla sektoreilla työskentelevien keskuudessa. Rikospoliisisektorilla tilanne koetaan hiukan paremmaksi. Lupapalvelusektorilla sekä Hallinto- ja esikuntapalveluissa, oikeusyksikössä tai viestinnässä tilanne on parempi, vaikka ei hyvä sielläkään. Suurin osa henkilöstöstä on myös itse joutunut järjestämään työtehtävien lomaan ajan, jolloin on ollut mahdollista suorittaa verkkokoulutuksia.

Suurin osa henkilöstöstä kokee, ettei verkkokoulutuksiin käytössä ollut aika ole ollut häiriötöntä, eikä koulutuksia ole ollut mahdollista suorittaa rauhallisessa tilassa. Kaikkein huonoin tilanne tämänkin suhteen on valvonta- ja hälytyssektorilla sekä liikennepoliisisektorilla, missä lähes kaikki kokevat, ettei käytössä ole ollut häiriötöntä tilaa, eikä verkkokoulutuksia

ole voinut suorittaa ilman ulkoisia häiriötekijöitä. Rikostorjuntasektorilla tilanne näiden suhteen koetaan hiukan paremmaksi ja Lupapalvelusektorilla sekä Hallinto- ja esikuntapalveluissa, oikeusyksikössä tai viestinnässä tilanne on hiukan muita parempi.

Enemmistä henkilöstöstä kokee, että verkkokoulutusten organisointi poliisilaitoksella ei ole onnistunut kovinkaan hyvin ja myös tähän ollaan tyytymättömiä. Verkkokoulutusten organisointiin liittyvien kysymysten jakaumissa ei eri ryhmien välillä ollut merkittäviä eroja.

Suurin osa henkilöstöstä kokee, ettei kaikilla ole tasapuolisia mahdollisuuksia suorittaa verkkokoulutuksia. Myös tämän suhteen valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevät kokivat muita enemmän, ettei kaikilla ole yhtäläisiä mahdollisuuksia suorittaa koulutuksia.

Tutkimuksessa kysyttiin myös tapoja, joilla verkkokoulutuksia on suoritettu. Merkille pantavaa oli, että vain yksi kymmenestä vastaajasta ilmoitti perehtyneensä aina koulutusmateriaaliin huolellisesti, tehneen kaikki välikokeet ja loppukokeen, toisin sanoen suorittaneen koulutuksen niin, kuin koulutus on tarkoitettu suoritettavaksi. Vastausten perusteella enemmistö on tutustunut jonkin verran koulutusmateriaaliin, tehnyt välikokeita ja loppukokeen. Melkein puolet vastaajista puolet on suorittanut ainakin jonkin verkkokoulutuksen tekemällä vain loppukokeen. Melkein puolet vastaajista on myös käyttänyt jossain loppukokeessa hyväkseen valmiiksi tulostettu vastauksia kysymyksiin ja vielä useampi tehnyt loppukokeen arvaamalla vastaukset riittävän monta kertaa kokeen läpäisemiseksi.

6.2 Tuloksiin vaikuttavia tekijöitä

Verkkokoulutusten suorittamiseen liittyvän organisoinnin ja järjestelyn puutteet vaikuttavat todennäköisesti kaikkiin edellä mainittuihin tutkimuksessa havaittuihin ongelmiin tai epäkohtiin. Puutteet organisoinnissa vaikuttavat esimerkiksi koulutuksiin käytössä olevaan aikaan, ajanpuute aiheuttaa kiirettä, jolloin koulutukseen ei ehdi paneutua asianmukaisesti, vaan koulutusmateriaali käydään läpi puolihuolimattomasti. Koulutus ei näin toteudu tarkoituksenmukaisesti, eivätkä koulutukselle asetetut oppimistavoitteet myöskään toteudu.

Tutkimuksen tulosten mukaan suuri osa henkilöstöstä joutuu itse järjestämään verkkokoulutusten suorittamiseen tarvittavan ajan. Näin koulutuksen suorittaminen jää yksittäisen työntekijän vastuulle hänen itsensä järjestämän ajan puitteissa. Tämä on huono vaihtoehto koulutusten toteutumisen suhteen, mikäli halutaan mahdollistaa kaikille työntekijöille asianmukaiset ja yhtäläiset mahdollisuudet verkkokoulutusten huolelliseen ja tarkoituksenmukaiseen suorittamiseen. Verkkokoulutukset ovat usein suunnattu koko poliisin henkilöstölle ja kaikkien tulisi voida suorittaa ne samoin edellytyksin. Lisäksi esimerkiksi työsopimuslaki (26.1.2001/55) nimenomaisesti velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti.

Työtehtävistä ja toimenkuvasta riippuen toisten on helpompi järjestellä ja aikatauluttaa omaa työaikaansa, kuin toisilla. Monissa tehtävissä poliisilaitoksella työntekijä voi itse ainakin jossain määrin järjestellä töitään, tehtävien hoitoa ja työpäivän aikatauluja. Tämä mahdollistaa sen, että työntekijä voi itsenäisesti ja omatoimisesti järjestää aikaa muiden tehtävien

lomaan verkkokoulutusten suorittamiselle. Poliisin nykyisessä resurssitilanteessa työ on kuitenkin kiireistä ja kaikilla on paljon tehtävää. Mikäli ajan järjestäminen koulutuksen suorittamiseen jää yksin työntekijän vastuulle, koulutukseen käytettävästä ajasta tinkimistä on helppo perustella kiireellä ja töiden määrällä.

Kaikissa tehtävissä työskentelevien ei ole mahdollista kovinkaan paljon järjestellä työtehtäviään tai vaikuttaa työpäivän rakenteeseen tai rytmitykseen. Tällöin riittävän ajan järjestäminen omatoimisesta verkkokoulutuksista on erittäin vaikeaa, ellei käytännössä mahdotonta. Valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevät ovat malliesimerkki tällaisesta ryhmästä. Useimmat valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevät ovat partiota ajavia poliiseja, joiden ensisijaisena tehtävänä valvonta- ja hälytystehtävien hoitaminen. Partiot ovat pääsääntöisesti töissä ollessaan hälytysvalmiudessa, jolloin hätäkeskuksen antamat tehtävät rytmittävät työpäivän kulun. Yksittäinen työntekijä tai partio ei voi omavaltaisesti poistua hälytysvalmiudesta, voidakseen keskittyä rauhassa tekemään esimerkiksi verkkokoulutusta, vaan tämä vaatii esimiehen hyväksynnän. Nykyisessä resurssitilanteessa partioita ei kuitenkaan ole helppo ottaa pois hälytysvalmiudesta ainakaan pidemmäksi aikaa valmiustason siitä kärsimättä. Tilannekeskuksessa työskentelevät tilannekeskuspäivystäjät kuuluvat myös valvonta- ja hälytyssektoriin. Tilannekeskuksella työskentelevien päivän rytmittää päivittäisten tehtävien lisäksi työvuoron aikana tulevat tehtävät ja tilannekeskuspäivystäjän tulee olla jatkuvasti valmiudessa reagoida ja toimia muuttuvissa tilanteissa, jolloin vähemmän kiireelliset tehtävät (verkkokoulutus) tulee voida keskeyttää. Nämä syyt ovat voineet vaikuttaa siihen, että valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevät kokivat tutkimuksessa eniten puutteita verkkokoulutukseen liittyvään ajankäyttöön ja sen laatuun liittyvissä kysymyksissä. Myös heidän kokemuksensa verkkokoulutusten toteutuksesta ja toimivuudesta olivat jonkin verran huonompia, kuin muilla ryhmillä. Tähän kokemukseen voi hyvinkin vaikuttaa kokemukset koulutuksiin käytettävissä olevaan aikaan ja sen rauhallisuuteen liittyvistä puutteista, jolloin koulutuksiin ei ole ollut mahdollisuutta perehtyä asiaan kuuluvalla tavalla.

Suuren osan mielestä verkkokoulutuksiin ei ole käytössä rauhallista tilaa, eikä niitä ole mahdollista tehdä ilman häiriöitä tai keskeytyksiä. Myös rauhallisen tilan puute sekä koulutuksen suorittamiseen liittyvät häiriötekijät korostuvat valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevien vastauksissa. Lupapalvelusektorilla sekä hallinto- ja esikuntapalveluissa, oikeusyksikössä ja viestinnässä työskentelevien tilanne myös näiden suhteen on jonkin verran parempi.

Suurella osalla työntekijöistä on omat työpisteet ja työpisteillä tietokeet, joilla verkkokoulutukset on mahdollista suorittaa. Osalla työntekijöistä on omat työhuoneet, toiset työskentelevät avokonttoreissa ja toiset käyttävät yhteisissä tiloissa olevia yhteiskäytössä olevia tietokoneita, kuten pääosa valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevistä. Näillä tekijöillä on merkitystä siihen, kuinka rauhallisessa ja häiriöttömässä tilassa verkkokoulutuksia on mahdollista suorittaa. Avokonttoreissa ja ryhmätiloissa voi olla paljonkin keskittymistä häiritseviä ulkoisia ärsykeitä kuten ääniä ja liikettä. Häiriöitä suorittamiselle aiheuttaa myös koulutuksen keskeytyminen esimerkiksi muiden työtehtävien vuoksi. Näin tapahtuu helposti varsinkin, jos koulutuksiin käytettävissä oleva aika ei ole nimenomaan siihen kohdennettu.

Henkilöstön motivaatiota verkkokoulutusten suorittamiseen kartoittavia kysymyksiä ei kyselyssä ollut. Useista avoimen kysymyksen vastauksista tuli kuitenkin ilmi, että halua ja taitoa koulutusten huolelliseen suorittamiseen olisi, jos vain edellytykset ajankäytön suhteen sekä muutoin olisivat kunnossa. Vastauksista oli myös tulkittavissa, että heikot edellytykset ja olosuhteet koulutusten suorittamiseen heikentävät motivaatiota. Koulutuksia ei haluttaisi tehdä kiireessä puolihuolimattomasti. Huonot edellytykset koulutusten suorittamiselle heikentävät motivaatiota niiden suorittamiseen.

Poliisihallinnon verkkokoulutuksille on tehty opetussuunnitelmat, joihin on kirjattu kulloisenkin koulutuksen oppimistavoitteet (Rantaeskola, 2019). Tutkimuksessa ei selvitetty verkkokoulutuksilla saavutettua oppimisen tasoa. Asiaa voidaan kuitenkin pohtia tutkimustulosten valossa. Mikäli aikaa ja mahdollisuuksia koulutusten asianmukaiseen ja riittävän huolelliseen suorittamiseen ei ole ja koulutukset suoritetaan tästä syystä puolihuolimattomasta koulutusmateriaan riittävästi perehtymättä, oppimisen taso ei todennäköisesti vastaa opetussuunnitelmaan asetettuja tavoitteita. Verkkokoulutusten loppukokeen tarkoitus on kartoittaa suorittajan oppimisen tasoa, mutta nykyisellään se ei mielestäni anna tilanteesta realistista ja luotettavaa kuvaa.

Verkkokoulutusten tarkoituksena on oppiminen. Vaikka koulutuksen aikana ei asiaa opittaisi vielä syvällisemmin, asianmukaisesti opiskeluna se antaa vähintäänkin valmiudet ja perusteet asian soveltamiseen käytännössä. Syvälinen oppiminen tapahtuu todennäköisesti vasta käytännön kautta, mutta koulutusten suorittaminen nopeuttaa oppimista. (Rantaeskola, 2019). Käyttämällä riittävästi aikaa verkkokoulutusten asianmukaiseen suorittamiseen, aikaa voi säästyä moninkertaisesti uusien asioiden ja käytänteiden nopeammassa jalkautumisessa osaksi arkityötä.

6.3 Mitä tilanteen parantamiseksi?

Tulosten perusteella voi päätellä, että verkkokoulutusten organisoinnissa poliisilaitoksella on puutteita, eikä selkeitä ja johdonmukaisia koko henkilöstöä koskevia yhtenäisiä linjauksia, ohjeistusta tai toimintatapoja koulutusten suorittamiseksi ole, vaan käytännöt ovat vaihtelevia ja epäyhtenäisiä. Käytännöt koulutusten suorittamisessa voivat olla hyvinkin erilaisia jopa samaan yksikköön kuuluvien ryhmien välillä. Tämä asettaa myös työntekijät eriarvoiseen asemaan. Vaikka verkkokoulutuksen suorittaminen on viime kädessä työntekijän itsensä vastuulla, koulutusten suorittamisen edellytysten järjestäminen työnjohdollisin toimin on työnantajan tehtävä. Juuri näihin verkkokoulutusten organisointiin ja järjestelyihin liittyvään ongelmaan puuttuminen parantaisi todennäköisesti tilannetta myös kaikkien muiden tutkimuksessa havaittujen ongelmien osalta.

Työsopimuslain 2 luvun 1§:n ja 2§:n (26.1.2001/55) mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijän selviytymisestä työssään myös työn tai työmenetelmien muuttuessa tai kehittyessä sekä pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä ja edetä työurallaan. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei tästä poikkeaminen ole työntekijöiden työtehtävät ja asema huomioiden perusteltua.

Työsopimuslain määrittelemän työntekijöiden tasapuolisen kohtelun perusteella työnantajan tulisi järjestää koko henkilöstöä koskevat verkkokoulutukset niin, että kaikilla olisi mahdollisimman yhdenvertaiset ja tasapuoliset mahdollisuudet suorittaa ne. Mielestäni koko henkilöstölle suunnatuissa verkkokoulutuksissa poikkeaminen työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ei voi perustua työsopimuslaissa mainittuihin työntekijän tehtäviin tai asemaan. Saman koulutuksen suorittamiseen tulisi kaikille järjestää mahdollisimman tasapuoliset mahdollisuudet.

Ehdotuksena tilanteen parantamiseksi on verkkokoulutusten suorittamista koskevan selkeän ohjeistuksen laatiminen. Ohjeistuksessa olisi hyvä määritellä riittävän tarkasti verkkokoulutusten suorittamiseen käytettävästä ajasta ja muista edellytyksistä sekä huomioida koulutusjärjestelyn osalta työnkuvaan ja olosuhteisiin liittyvät erityistarpeet, jotta jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus suorittaa koulutukset asianmukaisesti. Ohjeistuksessa tulisi myös selkeästi määrittää vastuut koulutusten järjestämisestä. Selkeä ohjeistus yhdenmukaistaisi esimiestyötä ja käytäntöjä verkkokoulutusten suorittamisessa. Samalla henkilöstön yhdenvertaiset mahdollisuudet koulutusten suorittamiseen paranisivat.

Verkkokoulutuksen etu verrattuna perinteiseen lähiopetukseen on, että koulutuksen voi suorittaa pienemmissä osissa tai kokonaisuuksissa ja niihin on mahdollisuus tarvittaessa palata myöhemminkin. Verkkokoulutus ei myöskään lähiopetuksen tavoin ole tiukasti aikaan ja paikkaan sidottu. (Rantaeskola, 2019) Tämä ei kuitenkaan poista tarvetta sille, että koulutuksille osoitetaan aika ja mahdollisuudet työnantajan toimesta, eikä tätä voi käyttää verukkeena siirtää vastuuta ajan järjestämisestä työntekijälle. Tämä antaa työntekijälle kuitenkin halutessaan mahdollisuuden oman työn puitteissa perehtyä halutessaan koulutusmateriaaliin siihen osoitetun ajan lisäksi.

6.4 Jatkotutkimukset

Tutkimus kuvaa tilannetta Hämeen poliisilaitoksella. Hämeen poliisilaitos edustaa keskikoista poliisilaitosta toimintoineen ja henkilöstörakenteineen. Vaikka poliisilaitoksilla voi olla erilaisia toimintakulttuureja ja käytäntöjä, uskoisin tutkimuksen tulosten olevan ainakin jossain määrin yleistettäviä muidenkin poliisilaitosten henkilöstöön.

Myös muissa poliisilaitoksissa ja poliisin valatakunnallisissa yksiköissä voi olla samankaltaisia ongelmia verkkokoulutusten toteutumisesta. Sen selvittämiseksi, onko ongelmia poliisihallinnossa laajemminkin, olisi mielestäni perusteltua tehdä aiheen tiimoilta koko poliisihallinnon henkilöstöä koskeva tutkimus / selvitys. Mikäli vastaavia ongelmia tai epäkohtia koulutusten toteutuksessa ilmenisi muissakin yksiköissä tai laajemmin poliisihallinnossa, olisi niihin tutkimuksen perusteella mahdollista puuttua.

Koko henkilöstöä koskevat verkkokoulutukset ovat aiheiltaan ja sisällöltään erittäin tärkeitä. Niissä opetetaan henkilöstölle asioita, tietoja ja taitoja, joita tarvitaan ja käytetään päivittäisessä työssä. Suhtautumalla koulutuksiin niiden ansaitsemalla arvostuksella osoitetaan ar-

vostusta myös niiden toteuttajia ja koulutuksia suorittavaa henkilöstöä kohtaan. Heikko panostus verkkokoulutusten suorittamiseen edellytyksiin vastavuoroisesti osoittaa arvostuksen puutetta kaikkia edellä mainittuja kohtaan.

7 LOPUKSI

Kyselytutkimuksella saatiin melko hyvä kuva siitä, kuinka Hämeen poliisilaitoksen henkilöstö kokee verkkokoulutukset ja kuinka koulutukset henkilöstön näkökulmasta ovat toteutuneet. Tältä osin opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet saavutettiin vähintään kohtuullisesti. Tutkimustulosten perusteella verkkokoulutusten toteutumisessa on puutteita ja näiden korjaamiseksi opinnäytetyössä on ehdotettu toimenpiteitä, joten työn tarkoitus on myös tältä osin saavutettu. Tulevaisuus vasta näyttää johtaako tutkimus parannuksiin verkkokoulutusten suorittamisen käytänteissä ja hyötyykö Hämeen poliisilaitos ja poliisilaitoksen henkilöstö tästä tutkimuksesta. Toivottavasti näin tapahtuu.

Tutkimuksen tarkoitukseen verkkokoulutusten toteutumista kuvaavana tutkimuksena kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteuttaminen henkilökohtaisena sähköpostilinkkinä toteutettuna kyselytutkimuksena oli oikea valinta tehtävän toteuttamiseksi. Koko henkilöstölle lähetetyllä verkkokyselyllä saatiin riittävän kattava tutkimusaineisto, jonka tulokset ovat yleistettävissä perusjoukkoon eli koko Hämeen poliisilaitoksen henkilöstöön. Kyselyyn vastasi peräti 44 prosenttia poliisilaitoksen henkilöstöstä, mitä voidaan pitää erittäin hyvänä määränä, kun kyseessä on sähköpostilinkkinä lähetetty kysely, joiden vastausprosentit jäävät yleensä alhaisemmiksi. Hyvän vastausprosentin voidaan olettaa kertovan sitä, että opinnäytetyön aihe koskettaa henkilöstöä ja se koetaan tärkeäksi.

Jälkeenpäin tarkasteltuna tutkimuskyselyyn olisi voinut tehdä huomattavakin muutoksia rakenteeseen, kysymystyyppeihin sekä kysymysten teemoitukseen, jolloin tulosten tulkinta olisi ollut johdonmukaisempaa ja vähemmän työlästä. Tutkimuskysymyksillä saatiin kuitenkin vastaukset oikeisiin asioihin, eikä kyselyn rakenteen ongelmat vaikuta tutkimustulosten luotettavuuteen.

Opinnäytetyön tekeminen oli haastavaa sekä opettavaista ja lisäsi ymmärrystäni opinnäytetyön prosessista ja tutkimuksen toteutuksesta merkittäväsi.

LÄHTEET

Dryden, Gordon & Vos, Jeannette 1999, suomentanut Ketola, Veli-Pekka & Salminen, Raimo 2002: Oppimisen vallankumous – Uusien oppimistapojen maailma. 2., uudistettu laitos. Helsinki, Tietosanoma Oy

Hakala, Juha 2004: Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille. Helsinki, Gaudeamus

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009: Tutki ja kirjoita. Helsinki, Kustanneosakeyhtiö Tammi.

Ikonen, Oiva 2001: Oppimisvalmiudet ja opetus. 3., painos. Jyväskylä, PS-kustannus

Kananen, Jorma 2011: Kvantti – Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä, Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja

Kananen, Jorma 2014: Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä, Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja

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

Kolehmainen, Seppo 2016: Poliisin vuosikertomus 2016. Poliisiylijohtajan katsaus. poliisi.fi, luettavissa https://www.poliisi.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/in-termin/embeds/poliisiwwstructure/60423_Poliisi_vuosik_2016_low.pdf. Luettu 21.9.2016

Koli, Hanne & Silander Pasi 2002: Verkko-oppiminen. Oppimisprosessin suunnittelu ja ohjaus. Hämeenlinna, Hämeen ammattikorkeakoulu

Lehtinen, Erno & Vauras, Marja & Lerkkanen, Marja-Kristiina 2016: Kasvatuspsykologia. 3., uudistettu painos. Jyväskylä, PS-kustannus

Mutilainen, Vesa & Huotari, Vesa 2018: Poliisin toimintaympäristö, Poliisiammattikorkeakoulun katsaus 2018. Tampere, Poliisiammattikorkeakoulu

Peltomaa, Harri: opinto.net. Nykyinen oppimiskäsitys. luettavissa <http://www.opinto.net/web/parser.php?sec=psyk&page=kogni-003>. Luettu 20.9.2019

Rantaeskola, Satu 2019: OTK, VT, Poliisiammattikorkeakoulun yliopettaja. Sähköposti-haastattelu 3.10.2019, täydennetty tapaamisessa 16.10.2019.

Rauste-von Wright, Maijaliisa & von-Wright, Johan & Soini, Tiina 2003: Oppiminen ja koulutus. 9., uudistettu painos. Helsinki, WSOY

Ruohotie, Pekka 2002: Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 1.–2., painos. Helsinki, WSOY

Storti, Antonella & Tulonen, Arja 2005: Onnistunut verkko-opetus – tietoa, taitoa vai tuuria.
Turku, Turun ammattikorkeakoulu

Työsopimuslaki 2001: L 26.1.2001/55 muutoksineen

LIIITTEET

1. Saatekirje tutkimukseen kutsutuille
2. Tutkimuksen kyselylomake

TUTKIMUKSEEN KUTSUTUILLE SÄHKÖPOSTINA KYSELYLINKIN
YHTEYDESSÄ LÄHETETYN SAATEKIRJEEN SISÄLTÖ

Sähköposti on lähetetty 30.9.2016

Tervehdys,

Suoritan poliisiammattikorkeakoulussa AMK-muuntokoulutusta ja opinnäytetyöni käsittelee poliisihallinnon verkkokoulutuksia ja niiden toteutumista henkilöstön näkökulmasta.

Poliisihallinnossa on viime vuosina toteutettu useita koko henkilöstöä koskevia verkkokoulutuksia, jotka ovat koskeneet mm. laki- ja tietojärjestelmä uudistuksia, ja verkkokoulutuksia tullaan toteuttamaan vastaisuudessakin. Pyrin Hämeen poliisilaitoksen henkilöstölle suunnatulla kyselytutkimuksella selvittämään, miten henkilöstö kokee verkkokoulutukset ja kuinka ne toteutuvat henkilöstön näkökulmasta. Tarkoitus on, että kyselyn tuloksia voidaan tarvittaessa hyödyntää verkkokoulutusten ja niiden toteutumisen kehittämisessä.

Kysely toteutetaan Webropol-kyselytutkimuksena. Linkki on henkilökohtainen ja kyselyyn voi vastata vain yhden kerran. Kysely on täysin anonyymi, eikä vastaajia voi yhdistää vastauksiin.

Kyselyyn vastanneiden on mahdollista osallistua lahjakortin arvontaan. Varsinaisen kyselyn päätyttyä vastaaja ohjautuu erilliseen yhteystietokyselyyn, jossa voi halutessaan osallistua arvontaan antamalla yhteystiedot.

Vastausaika kyselyyn on torstaihin 10.10.2019 klo 16 saakka.

Jarno Linnavirta
Ylikonstaapeli
Hämeen poliisilaitos, Lahden pääpoliisiasema

Kyselyyn pääset vastaamaan alla olevasta linkistä. Tarvittaessa kopioi linkki TUVE-internetselaimen osoitekenttään.

TUTKIMUKSEN KYSELYLOMAKE

Kyselylomake alkaa seuraavalta sivulta.

poliisihallinnon verkkokoulutukset

1. Ikä

- alle 20
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- yli 60

2. Sukupuoli

- nainen
- mies
- joku muu / en halua vastata

3. virka-asema

- miehistö
- alipäällistö
- päällistö
- muu henkilöstö

4. Työsuhteen kesto vuosina

- alle 5
- 5-9
- 10-14
- 15-19
- 20-24
- yli 25

5. Työskentelen

- Päijät-Hämeessä Kanta-Hämeessä

6. Sektori, jolla työskentelen

- Valvonta- ja hälytystoimintasektori
 Rikostorjuntasektori
 Liikennepoliisisektori
 Lupapalvelusektori
 Hallinto- ja esikuntapalvelut, oikeusyksikkö tai viestintä

7. Verkkokoulutus koulutusmuotona

Verkkokoulutus on toimiva koulutusmuoto

Valitse sopivin vaihtoehto.

- täysin samaa mieltä
 osittain samaa mieltä
 en osaa sanoa
 osittain eri mieltä
 täysin eri mieltä

Verkkokoulutus soveltuu hyvin poliisihallinnon koulutuksiin

Valitse sopivin vaihtoehto.

- täysin samaa mieltä
 osittain samaa mieltä
 en osaa sanoa
 osittain eri mieltä
 täysin eri mieltä

Verkkokoulutus soveltuu kaikkeen koulutukseen

Valitse sopivin vaihtoehto.

- täysin samaa mieltä
 osittain samaa mieltä

- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Verkkokoulutuksen soveltuvuus riippuu kouluttettavasta asiasta

Valitse sopivin vaihtoehto.

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Verkkokoulutuksen tukena olisi hyvä käyttää muitakin koulutusmuotoja (esim. perinteinen lähiopetus)

Valitse sopivin vaihtoehto.

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

8. Poliisihallinnon verkkokoulutusten toteutus

Verkkokoulutukset on toteutettu selkeästi ja ymmärrettävästi

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Verkkokoulutusten aiheet ovat olleet tärkeitä.

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä

- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Koulutettavat asiat ovat olleet työn kannalta olennaisia.

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Koulutettavat aiheet ovat olleet verkkokoulutukseen sopivia.

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Verkkokoulutukset ovat olleet tekniseltä toteutukseltaan toimivia.

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Verkkokoulutukset ovat olleet sisällöltään ajankohtaisia.

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa

- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Verkkokoulutukset ovat olleet tarpeellisia

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

9. Verkkokoulutusten toteutuminen käytännössä

Verkkokoulutusten suorittamiseen on riittävästi aikaa

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Verkkokoulutusten suorittamiseen on kohdennettu työaikaa.

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Verkkokoulutusten suorittamiseen varattu aika on ollut häiriötöntä.

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa

- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Verkkokoulutukset on voinut suorittaa rauhallisessa tilassa.

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Verkkokoulutusten suorittaminen on hyvin organisoitu

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Koko henkilöstöllä on tasapuolinen mahdollisuus verkkokoulutusten suorittamiseen

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Koulutusten suorittamiseen tulisi olla enemmän aikaa

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

Olen itse järjestänyt koulutusten suorittamiselle aikaa

Valitse sopivin vaihtoehto

- täysin samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- en osaa sanoa
- osittain eri mieltä
- täysin eri mieltä

10. Olet saattanut suorittaa useampia poliisihallinnon verkkokoulutuksia. Seuraavassa on kuvattu joitain suorittamistapoja. Valitse kunkin suorittamistavan kohdalta sopivin vastausvaihtoehto.

Olen perehtynyt huolellisesti koulutusmateriaaliin, tehnyt kaikki välikokeet ja loppukokeen

Valitse sopivin vaihtoehto

- aina
- usein
- joskus
- harvoin
- en koskaan

Olen perhtynyt jonkin verran koulutusmateriaaliin ja tehnyt välikokeita ennen loppukoetta

Valitse sopivin vaihtoehto

- aina
- usein
- joskus
- harvoin
- en koskaan

Olen tehnyt vain välikokeita ja loppukokeen perehtymättä koulutusmateriaaliin

Valitse sopivin vaihtoehto

- aina
- usein
- joskus

- harvoin
 en koskaan

Olen tehnyt vain loppukokeen

Valitse sopivin vaihtoehto

- aina
 usein
 joskus
 harvoin
 en koskaan

Olen käyttänyt loppukokeessa hyväksi valmiiksi tulostettuja vastauksia

Valitse sopivin vaihtoehto

- aina
 usein
 joskus
 harvoin
 en koskaan

Olen suorittanut loppukokeen arvaamalla vastaukset riittävän monta kertaa

Valitse sopivin vaihtoehto

- aina
 usein
 joskus
 harvoin
 en koskaan

11. Arvioi asteikolla 1–5 (1 = täysin tyytymätön, 5 = täysin tyytyväinen) poliisin verkkokoulutuksia ja niiden toteutumista kohdallasi

	1	2	3	4	5
Verkkokoulutukseen käytettävissä ollut aika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkkokoulutusten suorittamisympäristö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Verkkokoulutusten sisältö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkkokoulutusten organisointi poliisilaitoksella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkkokoulutusten organisointi omassa yksikössäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Lopuksi voit kertoa lyhyesti (max. 250 merkkiä) mielipiteesi poliisin verkkokoulutuksista. Voit kertoa esimerkiksi, miten itse kehittäisit verkkokoulutuksia ja parantaisit niiden toteutumista. Kaikki palaute on tervetullutta.

250 merkkiä jäljellä