

HARJOITTELUOHJAUS VALVONTA- JA HÄLYTYSSEKTORILLA JYVÄSKYLÄN POLIISIASEMALLA

Ohjaajien kokemukset ja työssä jaksaminen

Kirsikka Kiiveri

11/2020

Tiivistelmä

Tekijä	Tutkinto
Kirsikka Kiiveri	Poliisi (AMK)
Julkaisun nimi	Julkisuusaste
Harjoitteluohjaus valvonta- ja hälytyssektorilla Jyväskylän poliisiasemalle – Ohjaajien kokemukset ja työssä jaksaminen	Julkinen
Ohjaaja	Opinnäytetyön muoto
Jari Hyyti, Anna Nieminen	Tutkimuksellinen opinnäytetyö
Tiivistelmä	
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää Poliisi (AMK) -tutkintoa suorittavien harjoittelijoiden ohjaajina toimivien kokemuksia ja työssä jaksamista valvonta- ja hälytyssektorilla Jyväskylässä. Selvitin muun muassa sitä, kuinka kuormittavaksi ohjaajat kokevat ohjaustyön, minkälaisen perehdytyksen he ovat ohjaustehtävään saaneet ja kuinka he toivoisivat perehdytystään parannettavan. Lisäksi selvitin, minkälaisilla valmiuksilla opiskelijat ohjaajien näkökulmasta kenttäharjoitteluun saapuvat.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustana on ohjausalan teoriaa ja työhyvinvointia käsittelevä kirjallisuus, lainsäädäntö sekä poliisiin toimintaa koskevat raportit ja tutkimukset.</p> <p>Kyseessä on kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimusmenetelmänä käytin teemahaastattelua, jonka toteutin yksilöhaastatteluina. Haastattelin tutkimuksessa neljää vuonna 2019 tai sen jälkeen valvonta- ja hälytyssektorilla harjoitteluohjaajana toiminutta poliisimiestä.</p> <p>Tutkimuksen kautta kävi ilmi, että ohjaustyö koetaan kuormittavaksi muun muassa ohjaajien vähäisen määrän takia, jonka seurauksena samat henkilöt saattavat toimia jatkuvasti ohjaajina. Lisäksi tutkimuksessa selvisi, että ohjaajien omassa perehdytyksessä on merkittäviä puutteita ja sitä toivottaisiin parannettavan monellakin eri tavalla. Kuormittavuudesta huolimatta ohjaajat kokevat työn kuitenkin myös palkitsevana ja ohjaamisen kautta on opittu esimerkiksi johtajuutta ja päätöksentekoa.</p>	
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja -vuosi
34 + 2 liitesivua	11/2020
Avainsanat	
ohjaus, perehdytys, johtaminen, työssäoppiminen, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, poliisi	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	3
2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	3
2.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineisto	4
2.3 Aineiston analyysi	6
2.4 Tutkimuksen luotettavuus	7
3 TYÖSSÄOPPIMINEN JA TYÖPAIKKAOHJAUS	9
3.1 Työssäoppiminen ja työpaikkaohjaus yleisesti	9
3.2 Poliisiharjoittelijoiden ohjaus poliisiorganisaatiossa	10
3.3 Poliisi ohjaajana	11
4 TYÖHYVINVOINTI	13
4.1 Työhyvinvoinnin määritelmä	13
4.2 Poliisin kenttätöön kuormittavuus	13
5 TUTKIMUSTULOKSET	15
5.1 Ohjaustyön kuormittavuus	15
5.1.1 Resurssien vähäisyyden vaikutus	15
5.1.2 Muut kuormitustekijät	16
5.2 Ohjaajien puutteellinen perehdytys	19
5.3 Organisaation antama tuki	21
5.4 Opiskelijoiden valmiudet	22
5.5 Ohjaajille tärkeät arvot	24
5.6 Kannattaako ohjaaminen?	25
6 YHTEENVETO JA POHDINTA	28
7 JATKOTUTKIMUSAIHEET	30
LÄHTEET	32
LIITTEET	35
Liite 1: Kyselyrunko	35

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on saada tietoa poliisin kenttäharjoittelussa olevien nuorempien konstaapelien ohjaajina toimivien poliisimiesten kokemuksista ja työssä jaksamisesta.

Poliisiammattikorkeakoulusta siirtyy poliisiopiskelijoita neljästi vuodessa noin 10 kuukauden mittaiselle Poliisi (AMK) -tutkinnon 55 opintopisteen laajuiselle harjoittelujaksolle poliisilaitoksille eri puolille Suomea. Tästä harjoittelujaksosta noin neljä kuukautta vietetään valvonta- ja hälytystoimintajaksolla kenttäharjoittelussa. Harjoittelun ajaksi harjoittelijat nimetään määräaikaiseen nuoremman konstaapelin virkasuhteeseen. (Poliisiammattikorkeakoulu 2020, 55.)

Jokainen harjoittelija saa itselleen oman ohjaajan, joista osa on työskennellyt valvonta- ja hälytyssektorilla pidempään, kun taas osalla kokemusta on vähemmän. Ohjaajan rooliin voidaan päätyä ilman suurta halukkuuttakin, sillä ohjattavien määrä on suuri poliisilaitoksilla ympäri vuoden ja ohjaajia rajallinen määrä. Aihe on ajankohtainen nyt ja tulevaisuudessa, koska uusia harjoittelijoita tulee laitoksille jatkuvana virtana ja ohjaajina toimivien poliisien harteilla on paljon: he opettavat ja siirtävät ammattitaitoa ja -tietoa harjoittelijoille.

Poliisin työ on itsessään jo kuormittavaa – entä kun rinnalle tulee täysin tuntematon henkilö vailla minkäänlaista kokemusta poliisin kenttätöistä? Lisääkö mukana oleva nuorempi konstaapeli työn kuormittavuutta entisestään, vai voiko joku nähdä tulokkaan jopa voimavarana? Mitkä tekijät lisäävät tai vähentävät motivaatiota toimia ohjaustehtävässä?

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Idea tutkimusaiheeseen syntyi, kun oman kenttäharjoittelujaksoni aikana pääsin tekemään työvuoroja useamman ohjaajana toimineen poliisimiehen kanssa. Havaittiin, että henkilöiden ohjaustyyliä oli suuria eroja, yhdenkään ohjausta väheksymättä. Heräsi ajatus, että onko ohjaajilla minkäänlaista yhtenäistä perehdytystä kyseiseen tehtävään ja olisiko semmoinen kenties ohjaajien itsensä mielestä tarpeen. Pohdin myös sitä, kuinka paljon ohjaavaa poliisia kuormittaa harjoittelijan työparina toimiminen ja saavatko ohjaajat työpaikalta tukea tehtäväänsä. Muutaman ohjaajan kanssa aiheesta juteltuani kiinnostukseni heräsi aiheen tutkimiseen. Tässä opinnäytetyössä käsittelen aihetta poliisiohjaajien näkökulmasta.

Tutkimuksessani selvitän, miten ohjaajat itse ovat kokeneet ohjaajana toimimisen ja mitkä tekijät vaikuttavat tehtävässä jaksamiseen. Selvitän, miten ohjaajat on perehdytetty työpaikalla tehtäväänsä ja millaista tukea he ovat mahdollisesti saaneet. Kartoitan tarvetta harjoitteluohjaajina toimivien koulutuksen yhtenäistämiseksi tai parantamiseksi, sekä ohjaajien omia kehittämideoita koulutuksen parantamiseksi. Lisäksi selvitän, kuinka ohjaustyö jakautuu organisaatiossa, sekä sitä, minkälaisilla valmiuksilla opiskelijat ohjaajien näkökulmasta saapuvat kenttäharjoitteluun. Koetaanko ohjaajan vastuu riesana ja stressitekijänä, vai onko joissain tapauksissa ohjaaja kokenut oppineensa itse jotain harjoittelijalta tai muuten ohjaamisen kautta?

Uskoisin tutkimuksen tuloksista olevan hyötyä erityisesti Jyväskylän poliisiasemalla, mutta mahdollisesti myös muilla poliisiasemilla. On ensiarvoisen tärkeää kuulla, mitä harjoitteluohjaajat kertovat roolistaan. Ohjaajilta tulleiden kokemusten ja havaintojen kautta voidaan mahdollisesti reagoida niihin asioihin, joita tutkimuksessa tulee ilmi – olipa kyse sitten kuormitustekijöistä, koulutustarpeesta tai vaikkapa organisaation antamasta tuesta työlle. Esille tulleiden kehittämideoiden pohjalta voidaan vahvistaa ohjaajana toimimisen edellytyksiä ja tätä kautta parantaa ohjauksen laatua.

Keskeisimmät tutkimuskysymykseni ovat:

1. Kokeeko ohjaava poliisi harjoittelijan työparina toimimisen kuormittavampana kuin valmistuneen konstaapelin parina työskentelyn? Ja jos näin on niin mikä siitä erityisesti tekee kuormittavaa?
2. Minkälaisen perehdytyksen ohjaajat ovat itse saaneet ohjaustyöhön ja kuinka he voisivat sitä parannettavan?
3. Minkälaisilla valmiuksilla ohjaajat kokevat opiskelijoiden tulevan harjoitteluun? Onko asioita, joihin koulutuksessa olisi syytä kiinnittää huomiota tai panostaa enemmän ennen harjoitteluun tuloa?

2.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineisto

Kyseessä on kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivinen tutkimus ei pyri yleistämään samalla tavalla, kuin kvantitatiivinen tutkimus. Pääsääntö on se, että mitä vähemmän ilmiöstä tiedetään, sitä todennäköisemmin vain laadullinen tutkimus tulee kysymykseen. Laadullinen tutkimus sopii myös silloin käytettäväksi, kun ilmiöstä halutaan saada syvälinen näkemys. Laadullinen tutkimus kohdistuu muutamaan havaintoyksikköön, jotka laadullisin tutkimusmenetelmin voidaan tutkia hyvinkin syvälinisesti, mahdollisuutta yleistämiseen se ei anna. (Kananen 2014, 16). Koska harjoittelijoiden ohjaajien kokemuksia on tutkittu vähän, on laadullinen tutkimus sopiva keino saada asiasta lisää tietoa ja tutkia aihetta syvälinisesti.

Vaikka kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistettävyyteen, voi tuloksista saada arvokasta tietoa siitä, miten valvonta- ja hälytyssektorilla ohjaajat kokevat roolinsa ja millaiset valmiudet ja tuen he ovat saaneet tehtävässä toimimiseen. Onko tekijöitä, jotka aiheuttavat erityisesti stressiä tai heikentävät halua toimia ohjaajana? Nouseeko esiin kehittämiskohteita, mihin pitäisi pureutua? Olisiko poliisiopiskelijoiden valmiuksia syytä joiltain osin vahvistaa ennen harjoittelujakson alkamista?

Tutkimusmenetelmänä käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua, jolla tarkoitetaan kahden ihmisen välistä haastattelua aihe kerrallaan (Kananen 2014, 70). Haastattelun suurena etuna muihin tiedonkeruumenetelmiin verrattuna on se, että siinä aineiston keruuta voidaan

säädellä joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen (Hirsjärvi ym. 1997, 194).

Tutkimukseni aineistona oli neljä äänitettyä yksilöhaastattelua. Tein haastattelut Jyväskylän poliisiasemalla kaikille haastateltaville samanlaisessa ympäristössä, huoneessa, jossa ei ollut häiriötekijöitä kuten muita ihmisiä. Haastattelut tehtiin 11.9.2020 ja 16.10.2020 välisenä aikana ja ne olivat kestoltaan 17-25 minuuttia.

Tutkittavien valinnan tulee olla harkittua ja tarkoitukseen sopivaa, ei satunnaista (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 88). Valintakriteerini haastateltaville oli, että heidän on täytynyt toimia Poliisi (AMK) -tutkintoa suorittavan harjoittelijan pääohjaajana valvonta- ja hälytysjaksolla vähintään yhden kerran ja viimeisimmän ohjauksen on täytynyt olla vuonna 2019 tai sen jälkeen. Jotta ohjaukseen liittyviä asioita voidaan kehittää, on tärkeää saada nimenomaan tuoreita kokemuksia.

Haastatteluissa esitin haastateltaville kyselyrunгон, joka sisälsi kysymyksiä 19 eri teemasta. Haastateltavat saivat perehtyä kysymyksiin hyvissä ajoin ennen haastattelua. Lisäksi kyselyrunko oli heidän nähtävillään myös haastattelutilanteessa. Vaikka kysymykset olivat numeroitu ja haastattelu käytiin suurin piirtein numerojärjestyksessä, ei kyseistä runkoa noudatettu haastattelussa orjallisesti. Kysymysten järjestys ja muoto saattoivat hieman vaihdella riippuen siitä, miten eri asioita haastattelussa tuli esille. Lisäksi esitin jonkin verran tarkentavia kysymyksiä. Nauhoitin haastattelut, jotta sekä minä, että haastateltava pystyimme paremmin keskittymään itse haastattelutilanteeseen. Haastattelun jälkeen litteroin haastattelut.

Haastateltavien anonymiteetin suojelemiseksi olen muuttanut heidän nimensä kuvitteelliseksi ja häivyttänyt sukupuolen. Lisäksi olen luokitellut kategorioihin haastateltavien tarkat virkaiät sekä sen, kuinka kauan haastateltava on ollut poliisin työssä ennen ensimmäistä ohjattavaansa. Käytän työssäni suoria lainauksia aineistosta, mutta olen muuttanut haastateltavien käyttämiä murre sanoja yleiskieliseksi vastaajien anonymiteetin suojelemiseksi. Haastattelin tutkimuksessani seuraavia henkilöitä:

Heini: Työskennellyt poliisina 10-15 vuotta, ohjannut viittä harjoittelijaa. Ensimmäinen ohjattava vuonna 2016, jolloin virkaikäni yli viisi vuotta.

Veera: Työskennellyt poliisina 10-15 vuotta, ohjannut yhdeksää harjoittelijaa. Ensimmäinen ohjattava vuonna 2011, jolloin virkaikää alle viisi vuotta.

Pekka: Työskennellyt poliisina 5-10 vuotta, ohjannut kahta harjoittelijaa. Ensimmäinen ohjattava vuonna 2018, jolloin virkaikää yli viisi vuotta.

Veikko: Työskennellyt poliisina 10-15 vuotta, ohjannut kahta harjoittelijaa. Ensimmäinen ohjattava vuonna 2019, jolloin virkaikää yli viisi vuotta.

2.3 Aineiston analyysi

Tallennettu laadullinen aineisto on yleensä tarkoituksenmukaista kirjoittaa puhtaasti sanasanaisesti, eli litteroida (Hirsjärvi ym. 1997, 210). Litteroin nauhoittamani teemahaastattelut. Litterointiprosessi oli hidas, mutta tutkimusprosessin kannalta oleellinen vaihe, sillä se auttoi sisäistämään haastateltavien kertomaa ja antoi syvempää ymmärrystä aiheeseen.

Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta sekä johtopäätösten teko on tutkimuksen ydinasia (Hirsjärvi ym. 1997, 209). Eskolan & Suorannan (1999, 153) mukaan teemahaastattelurunko toimii oivallisena apuvälineenä aineiston luokitteluun. Tämän huomasin selkeästi itsekin tutkimusanalyysiä tehdessäni.

Litteroituani haastattelut, luokittelin tutkimukseni keskeisiä teemoja kategorioihin ja poimin haastatteluaineistosta kategorioihin haastateltavien kokemuksia ja näkökulmia. Näin pystyin selkeästi tarkastelemaan vastauksista nousevia eroja ja yhtäläisyyksiä. Esimerkiksi ohjaajien puutteellinen perehdytys ohjaustehtävään oli yksi sellainen asia, jonka valtaosa haastateltavista nosti esiin.

Haastatteluissa havainnoin sitä, miten haastateltavan olemus ja äänensävyt tukivat kerrottujen asioiden sisältöä. Esimerkiksi osan haastateltavista kertoessa resursseista tai ohjaajien puutteellisesta perehdytyksestä oli olemuksessa havaittavissa turhautumista – havainnot siis tukivat haastatteluaineiston sisältöä.

2.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arviointiin liittyvät käsitteet reliabelius ja validius. Reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, eli mittauksen tai tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Validius puolestaan tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. (Hirsjärvi ym. 1997, 216.)

Validius ja reliabelius ovat saaneet kvalitatiivisissa tutkimuksissa erilaisia tulkintoja. Termit ovat syntyneet kvantitatiivisen tutkimuksen piirissä ja niiden käyttöä pyritään välttämään. (Hirsjärvi ym., 1997, 217.) Käsite validius on epäselvä. Tapaustutkimuksen tekijä voi ajatella aiheellisesti, että kaikki ihmisiä tai kulttuuria koskevat kuvaukset ovat ainutlaatuisia, kahta samanlaista tapausta ei ole, joten perinteiset luotettavuuden ja pätevyyden arvioinnit eivät tule kysymykseen. (Wolcott 1995, viitattu teoksessa Hirsjärvi ym., 1997, 217.) Holstein ja Gubrium ovat päätyneet samantapaisiin ajatuksiin haastattelututkimuksia arvioidessaan (Holstein & Gubrium 1995, 9, viitattu teoksessa Hirsjärvi ym. 1997, 217).

Kaiken tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi kuitenkin jollakin tavoin arvioida. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tämä koskee selostusta niin aineiston tuottamisen olosuhteista, haastatteluihin käytetystä ajasta, mahdollisista häiriötekijöistä, virhetulkinnoista haastattelussa, sekä tutkijan omaa itsearviointia tilanteesta. (Hirsjärvi ym 1997, 217.) Laadullisessa tutkimuksessa arviointi pelkistyy kysymykseksi tutkimusprosessin luotettavuudesta (Eskola & Suoranta 1999, 211).

Neljän haastateltavan harkinnanvarainen otanta on melko pieni, mutta laadullisessa tutkimuksessa ei ole olemassa selvää haastateltavien määräsääntöä. Laadullisessa tutkimuksessa määrää tärkeämpi on aineiston laatu. (Kananen, 2014, 95.) Tutkimuksessa tulkintojen kestävyys ja syvyys on tärkeää, laatua tulee tiedonkeruun ja analyysin syvyydestä (Eskola & Suoranta, 1996, 39, viitattu teoksessa Kananen, 2014, 95). Tutkimusaiheestani saadaan jo tällä haastateltavien määrällä ymmärrystä lisäävää tietoa. Haastateltavien suurempi määrä olisi vienyt pois resursseja aineiston käsittelyvaiheesta, joka kirjoitustyön ohella on aikaa vievin osuus.

Foddy (1995) mukaan haastattelun luotettavuutta saattaa heikentää se, että haastattelussa on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia ja haastateltava voi antaa tietoa joistain

aiheista, vaikka tutkija ei niistä kysykään. Haastatteluun katsotaan sisältyvän useita virhelähteitä, jotka aiheutuvat sekä haastateltavasta että haastattelijasta, sekä itse tilanteesta kokonaisuutena. Haastateltava voi kokea haastattelun esimerkiksi monella tavalla itseä uhkaavaksi tai pelottavaksi tilanteeksi. (Hirsjärvi & Sajavaara 1997, 195.)

Koen, että haastattelutilanteissa vallitsi luottamuksellinen ilmapiiri ja haastateltavat kertoivat aitoja ajatuksiaan ja kokemuksiaan. Luotettavuutta vahvistava tekijä on kaikeksi se, että jaan saman kokemusmaailman poliisin kenttätyöstä ja olen osa samaa organisaatiota. Kenties organisaation ulkopuoliselle henkilölle asioista kertominen voisi tuntua haastavammalta. On toki mahdollista, että vaikka haastateltavat pysyvät tutkimuksessa anonyymeinä, jättivät he jotain kertomatta tai hieman muuntelivat totuutta esimerkiksi tunnistuksen pelossa. On myös olemassa virhetulkintojen mahdollisuus, jonka pyrin minimoimaan sillä, että jos en haastattelutilanteessa ymmärtänyt jotain, tai huomasin haastateltavan ymmärtäneen kysymykseni väärin, esitin tarkentavan kysymyksen. Virhetulkintojen mahdollisuutta pienentää myös se, että kollegana puhun ”samaa kieltä” haastateltavien kanssa ja ymmärrän mitä he esimerkiksi poliisialan sanastoa käyttäessään eri asioilla tarkoittavat.

Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa tulee ottaa huomioon, että kaikilla haastateltavilla on virkaikää alle 15 vuotta. Jos joukossa olisi ollut vaikkapa henkilö, joka on toiminut ohjaajana 20 vuotta, olisi hänellä luonnollisesti ollut ohjauskokemusta paljon enemmän. Tarkoitukseni on kuitenkin selvittää tuoreita kokemuksia ohjauksen nykytilasta ja kehittämistarpeista – siinänsä siis virkauran pituudella ei ole merkitystä.

Sukupuolella en näe olevan suurta merkitystä ohjaustehtävän näkökulmasta. Nais- ja miesohjaajien välisten kokemusten vertailu olisi tutkimuksen rajauksen suhteen tuottanut ongelmia ja tutkimus olisi paisunut liian laajaksi. Lisäksi erottelu sukupuolten perusteella olisi heikentänyt haastateltavien anonyymiteettiä. Lisäarvoa tutkimukseen olisi saattanut tuoda fyysisesti eri ikäisten haastateltavien kokemusten vertailu, mutta sekin olisi ollut omiaan heikentämään haastateltavien anonyymiteettiä sekä laajentanut tutkimusta liiaksi.

Kun haastateltavia on vain neljä, tulee olla tarkkana päätelmien ja yleistysten kanssa – niin kuin laadullisessa tutkimuksessa yleensäkin. Vaikka varsinaisia yleistyksiä tai kovin tiukoja johtopäätöksiä ei tästä laadullisesta aineistosta ole tarkoituskaan tehdä, voi joistakin haastateltavilta esiin nousseista seikoista tehdä kuitenkin jonkinlaisia päätelmiä, jotka koskevat nimenomaan Jyväskylän poliisiaseman harjoitteluohjausta. Muita Suomen

poliisiasemia nämä päätelmät eivät luonnollisesti koske, koska muiden asemien ohjauskäytännöistä tai esimerkiksi ohjaajille annettavasta perehdytyksestä minulla ei ole tietoa.

3 TYÖSSÄOPPIMINEN JA TYÖPAIKKAOHJAUS

3.1 Työssäoppiminen ja työpaikkaohjaus yleisesti

Suomessa työpaikoilla voi olla opiskelijoita koulutusjärjestelmän kaikilta tasoilta. Työssä tapahtuva oppiminen on osa koulutusta, jonka tavoitteena on ammatillinen osaaminen. Ammatillinen osaaminen voidaan ajatella siten, että se on taitoa yhdistää ammattiin liittyvät tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. Ammatillisen osaamisen kehittyminen on prosessi, johon vaikuttavat muun muassa toimintaympäristö, työtehtävät, työpaikan vaatimukset, sekä opiskelijan emotionaaliset kokemukset. Työssä tapahtuva oppiminen on tilaisuus kehittää ammatillista osaamista aidossa ympäristössä. (Mykrä 2007, 9.)

Jokainen ihminen oppii asioita eri tavalla. Mykrä (2007) kuvaa kokemuksellisen oppimisen mallia, jossa oppiminen nähdään kokemusten muuttumisena ja laajentumisena eri vaiheiden kautta. Näitä vaiheita ovat kokeminen, reflektointi, ajatteleminen ja tekeminen. Olennaista oppimisessa on se, että kaikki vaiheet käydään läpi. Esimerkiksi kokemuksia on pysähdyttävä pohtimaan, arvioimaan ja hakemaan uusia näkökulmia omaan tapaan toimia. Työpaikkaohjaaja tukee harjoittelijaa näissä kokemuksellisen oppimisen eri vaiheissa. (Mykrä 2007, 18-19.) Työpaikkaohjaaja on opiskelijan tukija ja rinnalla kulkija. Ohjaajalla tulisi olla vahvaa ammatillista osaamista, sekä hänen tulisi olla kiinnostunut ohjattavansa ammatillisesta kasvusta. (Mykrä 2007, 11.)

Ohjaus käsitteenä kuvastaa modernin esimiestyön perimmäisiä tavoitteita ja odotuksia. Ohjauksen perusteena on sopimus: ohjattava on antanut luvan ohjaajalle auttaa itseään ja ohjattava puolestaan sitoutuu asettumaan ohjattavan asemaan sekä pyrkii ymmärtämään ohjattavan työskentelyä kokonaisvaltaisesti. Jotta tämä onnistuisi, tulee ohjaajan olla läsnä arjessa sekä toiminnan että teorian tasoilla. (Järvinen ym. 2014, 169.)

Tärkeä ohjaussuhteen peruspilari on ohjattavan ja ohjaajan välinen vuoropuhelu. Uudelle ajalle on tunnusomaista ohjaajan ja ohjattavan väliset säännölliset, epämuodolliset

keskustelut. Kyseisissä keskusteluissa käydään läpi ohjaavassa hengessä ohjattavan työtä, sekä tämän ajatuksia ja toiveita työtä koskien. (Järvinen ym. 2014, 170.)

Jotta voi johtaa ja ohjata parhaalla mahdollisella tavalla, vaatii se tietoa johtamisen tavoista, sekä oikean johtamisotteen tietoista valintaa (Järvinen ym. 2014, 190). Järvinen ym. (2014) kuvaavat teoksessaan suorituksen johtamisen neljä perusotetta, joita ovat neuvova ote, ohjaava ote, sparraava ote ja valtuuttava ote.

Neuvova ohjaamisote on tarpeen silloin, kun henkilö on kokematon ja tarvitsee selkeitä ohjeita. Hän on epävarma omasta suoriutumisestaan. Tämä vaatii ohjaajalta aktiivisuutta erityisesti alkuvaiheen seurannan ja ohjauksen varmistamisessa. Ohjaava ote on kyseessä silloin, kun ohjattava on vielä epävarma ja tarvitsee toimintaansa sekä emotionaalista että sisällöllistä tukea. Esimerkki tällaisesta johdettavasta voisi olla nuorehko työntekijä, joka saa kontolleen laajemman vastualueen, tai kokeneempi työntekijä, joka saa vastuulleen uuden tehtäväalueen. Sparraava ohjaamisote tulee kyseeseen, kun ohjattavan motivaatio on kunnossa, kun hän on suorituskykyinen ja haluaa vastuuta, mutta kuitenkin tarvitsee vielä ohjausta ja sparraamista onnistuakseen tehtävissään. Ohjausotteiden viimeinen taso on valtuuttava ohjausote. Tällöin ohjattavalla on valmius sekä halu toimia tavoitteiden suuntaan ja ohjaaja pyrkii antamaan kokonaisvastuun tavoitteiden toteutumisesta mahdollisimman pitkälti ohjattavalle. (Järvinen ym. 2014, 191-192.)

3.2 Poliisiharjoittelijoiden ohjaus poliisiorganisaatiossa

Lain Poliisiammattikorkeakoulusta 3 luvun 13§:ssä säädetään, että osa tutkintoon johtavasta opetuksesta voidaan järjestää harjoitteluna sisäisestä turvallisuudesta vastaavien viranomaisien yksiköissä sekä muissa yhteisöissä. Poliisi (AMK) -tutkintoon kuuluvaan 55 opintopisteen laajuiseen ammatillista osaamista edistävään harjoitteluun sisältyy jakso valvonta- ja hälytyssektorilla, rikostorjuntasektorilla tutkinnassa, liikennesektorilla, sekä lupahallinnossa. Harjoittelun ajaksi harjoittelija nimitetään määräaikaiseen nuoremman konstaapelin virkasuhteeseen. Valvonta- ja hälytystoimintajakso kattaa 27 opintopistettä, ja tänä aikana harjoittelija toimii kokeneemman poliisimiehen ohjauksessa, aivan kuten muillakin harjoittelun osa-alueilla. (Poliisiammattikorkeakoulu 2020, 50.)

Harjoittelun aikana opiskelija perehtyy ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä.

Harjoittelussa opiskelija soveltaa oppimiaan tietoja ja taitoja poliisitoiminnan eri osa-alueilla. Harjoittelu alkaa toisen opintovuoden lopussa ja jatkuu kolmannelle opintovuodelle. (Poliisiammattikorkeakoulu 2020, 9.)

Harjoittelijan perehdyttämisestä yleisesti määrätään työturvallisuuslaissa. Työnantajan tulee antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. On huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista. (Työturvallisuuslaki 2 luku 14 §.)

Harjoittelijoiden ohjaamista kentällä on käsitelty opinnäytetöissä aiemminkin. Esimerkiksi Hallikainen (2019) on opinnäytetyössään tutkinut ohjattavien kokemuksia harjoitteluohjauksesta valvonta- ja hälytyssektorilla. Lisäksi Partti (2017) on käsitellyt toiminnallisessa YAMK-opinnäytetyössään harjoitteluohjaamista kenttätöissä Länsi-Uudenmaan Espoon pääpoliisiasemalla. Opinnäytetyön tuloksena syntyi harjoitteluohjauksen käsikirja, jonka tavoitteena on yhtenäistää ohjauk käytäntöjä Espoon pääpoliisiasemalla sekä antaa ohjauksessa tarvittavaa tietoa helposti saatavilla olevaksi. Partti on itse toiminut harjoitteluohjaajana ja olisi toivonut saavansa enemmän tietoa asioista ennen ohjaukseen ryhtymistä. Hän ilmaisee opinnäytetyössään, että koska Poliisiammattikorkeakoulusta tulevien harjoittelijoiden harjoittelu-aika on lyhentynyt merkittävästi verrattuna aikaisempaan koulutukseen, olisi tärkeää, että harjoitteluohjauksen laatuun ja sen sisältöön kiinnitettäisiin entistä enemmän huomiota. (Partti 2017, 3-4.) Harjoitteluohjaajien ajatusten ja kokemusten kautta ei aihetta ole aiemmin suoranaisesti tutkittu.

3.3 Poliisi ohjaajana

Poliisiharjoittelun oppimisympäristö muistuttaa perinteistä oppipoika-kisälli-mestari-järjestelmää, jossa harjoittelija osallistuu aluksi työhön oppipoikana tarkkaillen kokeneempien työskentelyä ja osallistuen siihen saaden asteittain yhä enemmän vastuuta. Kyseisessä oppipoikakoulutuksessa ovat keskeisiä tekijöitä kokeneempien suorittajien mallista oppiminen, itse tekeminen sekä harjoittelijoiden ja ammattilaisten välinen vuorovaikutus. Oppipoikamalli on kytkeytynyt vahvasti käytännöllisten ammatillisten taitojen harjoittamiseen, mutta siitä on kehitetty sovellutuksia myös ajattelu- ja ongelmanratkaisutaitojen opettelemiseen. (Tynjälä & Eteläpelto 1999, 168-169.)

Poliisin ammatti on omalla tavallaan erityinen muun muassa työtehtävien ennalta-arvaamattomuuden vuoksi ja työturvallisuuslain 2 luvun 14 §:ssä mainitut ”riittävät tiedot haitta- ja vaaratekijöistä” voidaan ajatella olevan hyvin haastavaa antaa harjoittelijalle. Poliisin työssä eteen tulee jatkuvasti tilanteita, joihin ei etukäteen pysty valmistautumaan. Siltä osin kuitenkin, mitä on mahdollista opettaa muun muassa turvallisiin työtapoihin liittyen, olisi tärkeää opettaa. Vaikka koululla on tehty iso pohjatyö koulutuksen kanssa, on myös harjoitteluohjaajalla iso vastuu siinä, että harjoittelija perehdytetään riittävästi työhön ja työolosuhteisiin, sekä muun muassa käytettäviin työvälineisiin.

Poliisin ammatin erityisluonteesta huolimatta voi kappaleessa 3.1 mainittuja Järvisen ym. (2014) esittämiä ohjausotteiden tasoja soveltaa poliisiharjoittelussa. Todennäköisesti jokainen ohjaaja käy tiedostamatta tai tiedostaen kyseiset ohjauksen asteet ainakin jollakin tavalla harjoittelijan kanssa läpi. Ohjausotetta ei poliisiharjoittelijan ohjauksessa kenties voi niin jyrkästi vaihtaa toiseen, kuin jossain toisessa ammatissa. Ohjaava ote saattaa olla läsnä koko harjoittelun läpi poliisityön luonteen takia; kenttätyössä eteen tulee tilanteita, joihin välttämättä pitkäänkin ammatissa olleella ei ole kehittynyt rutiininomaisia toimintatapoja. Lisäksi pitää ottaa huomioon yksilölliset erot: toinen harjoittelija saattaa kaivata esimerkiksi neuvovaa otetta pidempään joidenkin asioiden parissa, kuin toinen harjoittelija. Järvinen ym. (2014, 190) teoksessaan toteavat, että paras mahdollinen ohjaus vaatii johtamisotteen tietoista valintaa – hyvä ohjaaja siis huomioi harjoittelijan vahvuudet eri osa-alueilla eri tilanteissa ja tekee tietoisin valinnan, millä tavalla kullakin hetkellä ohjaa.

Voisi ajatella, että iso osa poliisiharjoittelijoista saavuttaa harjoittelun aikana ainakin tiettyjen tavanomaisimpien tehtävien parissa sellaisen osaamistason, että ohjaajan on mahdollista siirtyä sparraavaan ohjausotteeseen. Ohjaajalla olisikin hyvä kiertää kokemusta siitä, mitä harjoittelija jo osaa ja minkälaisissa tilanteissa ohjaavasta otteesta voidaan hieman löysentää ohjausotetta ilman että esimerkiksi työturvallisuus kärsii.

Poliisiharjoittelussa kenttäpartiossa valtuuttavaa ohjausotetta voisi ehkä löyhästi verrata siihen tilanteeseen, että ohjaaja luottaa partiokumppaniinsa yhdenvertaisena työparina ja pari työskentelee yhdessä aivan kuten mikä tahansa poliisipartio. Päätöksen käyttämisestä ohjausotteesta tekee jokainen ohjaaja tietysti itse. Valtuuttavassa ohjausotteessa poliisiharjoittelun näkökulmastaan tuskin on mitään ongelmaa, kunhan ohjaaja huomioi sen, että tilanteen vaatiessa ohjausotetta on pystyttävä tiukentamaan. Harjoittelija on vasta oppimassa

ammattia ja kenttätyössä voi tulla äkillisesti tilanteita, joissa ohjaajan on tärkeää huomioida harjoittelijan kokemattomuus ja pitää tilanne hallinnassaan.

4 TYÖHYVINVOINTI

4.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja-alainen. Työhyvinvointia voidaan tarkastella lukuisten tieteenalojen, kuten lääketieteen, terveystieteen, käyttäytymistieteiden ja yhteiskuntatieteiden näkökulmista. (Laine 2013, 36.) Kun työhyvinvoinnin määrittelyn lähtökohdaksi otetaan nimenomaan yksilön työhyvinvointi, voidaan sen kuvata olevan subjektiivisesti koettu hyvinvoinnin tila, johon vaikuttaa työkyky, terveys, työympäristö, työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvoinnin kokemus on herkkä muutoksille ja se rakentuu vuorovaikutuksessa muun elämän tilanteiden sekä kokonaishyvinvoinnin kanssa. (Laine, 2013, 71-72.)

4.2 Poliisin kenttätyön kuormittavuus

Työssä jaksaminen on olennainen osa työhyvinvointia. Poliisien työssä jaksaminen on aihe, jota on käsitelty runsaasti sekä opinnäytetöissä että muissakin tutkimuksissa, aihe on myös jatkuvasti esillä mediassa. Kauppila ja Patanen (2019) ovat tehneet Poliisi AMK-opinnäytetyön ”Poliisin psyykinen työhyvinvointi ja työssäjaksaminen – katsaus AMK-aikana tehtyihin opinnäytetöihin”. Heidän työstään käy ilmi, että poliisin jaksamista käsitteleviä opinnäytetöitä on vuosien 2016 ja 2019 välillä tehty yhteensä peräti 40 kappaletta, joista 16 käsittelee aihetta psyykkisen jaksamisen näkökulmasta. Työt käsittelevät jaksamista koko poliisihenkilöstön näkökulmasta, ei pelkästään valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevien.

Karnarannan (2019) Valvonta- ja hälytystoiminnan tila -selvityshankkeen loppuraportista käy ilmi tietoa poliisimiesten jaksamisesta. Henkilöbarometrien sekä ryhmä- ja henkilöhaastattelujen perusteella henkilöstön työssäjaksaminen on suuresti koetuksella. Turhautuneisuutta ja riittämättömyyden tunnetta vastaajissa herättää se, että kiireen vuoksi työtehtäviä ei pystytä hoitamaan niin hyvin ja laadukkaasti, kuin haluttaisiin. Iso merkitys työssä

jaksamiseen on myös työturvallisuus ja siihen liittyvät haasteet. Tähän liittyy olennaisesti vaativampien hälytystehtävien hoitaminen yhdellä partiolla ilman tukipartiota. (Karnaranta, 2019, 74.)

Poliisin vähäiset resurssit ovat olennainen osa poliisihenkilöstön jaksamiseen negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä. Nykyisessä hallitusohjelmassa poliisimiesten määrää pyritään nostamaan 7500:een. Jotta yksi poliisipartio saataisiin toimimaan vuoden jokaisena päivänä, vuorokauden jokaisena tuntina, tarvittaisiin siihen laskennallisesti $2 \times 4,34$ henkilöä. Kun huomioon otetaan esimerkiksi koulutukset ja sosiaaliset poistumat kuten lyhyet virkavapaudet ja sairauspoissaolot, yhden poliisipartion 24/7/365 miehittämiseen menee yhteensä noin 14 henkilöä. Tämä tarkoittaa sitä, että jos jokaiselle 11 poliisilaitokselle haluttaisiin lisätä nykyvahvuuteen yksi poliisipartio, tarvittaisiin siihen yhteensä noin 154 poliisimiestä lisää. Poliisille kirjatut tavoitteet, kuten raskaan liikenteen valvonnan ja ennalta ehkäisevän työn resurssien lisääminen, eivät ole tasapainossa suunnitellun poliisimiesmäärän lisäyksen kanssa. (Karnaranta 2019, 159.)

Valvonta- ja hälytystoiminnan tilan selvityshankkeen loppuraportista (Karnaranta, 2019) ilmenee, että Suomessa hätäkeskuksen poliisille antamien hälytystehtävien sekä poliisin omaaloitteisten tehtävien kokonaismäärä on noin miljoona vuodessa. Raportista käy ilmi, että poliisin tehtävien määrä on pysynyt vuosien 2011-2018 ajan melko vakiona. Yhteismäärässä ovat mukana sekä A-, B- että C -kiireellisyysluokan tehtävät.

Tehtävien määrän pysyessä melko vakiona, on poliisimiesten henkilötyövuosimäärä kuitenkin laskenut vuoden 2010 jälkeisinä vuosina. Vuonna 2010 henkilötyövuosimäärä oli 7659, kun vuonna 2018 määrä oli 7202. (Poliisihallitus, 2020, 7.) Tämän lisäksi poliisille on poliisimiesten kokonaismäärän vähentyessä tullut lisätehtäviä, sekä erikoistumista edellyttävät tehtävät ovat lisääntyneet. Nämä lisätehtävät ovat harvoin kuitenkaan tuoneet mukanaan todellisia resurssilisäyksiä, vaan tehtävät on jouduttu hoitamaan olemassa olevan kehyksen puitteissa. Useista tällaisista uusista tehtävistä on tehty päätoimisia, koska ne ovat tärkeitä hoitaa ja ne ovat syntyneet poliittisen ohjauksen tuloksena, joten niiden hoitaminen ei ole harkinnanvaraista. Resurssit näihin tehtäviin on jouduttu pitkälti kohdentamaan poliisin perustoiminnoista, kuten kenttätoiminnasta ja päivittäisrikostutkinnasta. Tämä on johtanut siihen, että henkilöstön määrä on näissä poliisin ydintoiminnoissa vähentynyt. Työmäärät ovat työntekijää kohden kasvaneet, kiire on lisääntynyt ja henkilöstö on osittain jaksamisen ääri- rajoilla. (Karnaranta 2019, 59-60.)

Työntekijöiden tyytyväisyys omaan jaksamiseen ja energisyyteen on tasaisesti vähentynyt 2010-luvun kuluessa. Poliisin voimavarojen ja toimintaedellytysten koetaan olevan palvelutarpeeseen nähden riittämättömiä – 80% vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä siitä, että poliisin toimintaedellytykset ovat palvelutarpeisiin nähden riittävät. Valvonta- ja hälytystoiminnan henkilöstön kokemukset työssä jaksamista haittaavista uupumistekijöistä ovat lisääntyneet. Tähän liittyy vastaajilla erityisesti kokemus työn emotionaalisesta kuormasta, työn aiheuttamasta henkisestä uupumuksesta, sekä siitä ettei vapaa-ajalla ole tarpeeksi voimia perhe- ja ystävyysuhteille. (Karnaranta, 2019, 75.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Ohjaustyön kuormittavuus

5.1.1 Resurssien vähäisyyden vaikutus

Poliisin vähäiset resurssit heijastuvat merkittäväällä tavalla harjoittelijan ohjaamiseen. Tämä kävi haastatteluaineistosta ilmi yhtenä keskeisimmistä kuormitusta lisäävistä tekijöistä. Vähäisten resurssien vuoksi harjoittelijapartio luetaan resurssiksi samalla lailla, kuin muutkin poliisipartiot. Yksi haastateltavista totesi, että tuntuu hurjalta lähteä usein heti ensimmäisenä harjoittelupäivänä hoitamaan harjoittelijan kanssa samanlaisia tehtäviä, kuin kaikki muutkin partiot. Hieman hurjalta se näin harjoittelijankin näkökulmasta tuntui. Vaikka itseäni tilanne jännitti, niin luotto ohjaajaani oli kova. Ajattelinkin, että vielä enemmän saattaisi jännittää hänen saappaissaan.

Heini koki, että olisi hyvä, jos heti ei tarvitsisi hypätä ”suden suuhun”, vaan olisi mahdollisuus ottaa alkuun hieman rauhallisemmin:

”Kun se harjoittelija tulee mulle, niin se saattaa olla ehkä se puoli päivää silleen että voidaan ottaa vähän rauhallisemmin. Mutta sen jälkeen sitä niin kun ihan samaa työtä tehdään samalla tahdilla. Vaikka ohjeistus sanoo, että pitää vähän kattoo keikkoja mihin mennään, mutta käytäntö ajaa kumminkin sen yli, että ei oo varaa jättäytyä B-luokan partioks ja ajaa vaan semmosia rauhallisia pikku keikkoja, semmoinen paine tulee heti.”

Heini totesi myös tasapainoilun opettamisen ja tehtävien tehokkaan hoitamisen välillä olevan haastavaa:

”Sitä henkistä kuormittavuuttahan tulee siitä, että harjoittelijapartiossahan ollaan ihan täydessä listavahvuudessa ja pitää ajaa ihan samanlaisia tehtäviä kentällä, kun mitä muutkin ajaa, niin siinä tulee semmoinen paine suorittaa asioita, mut sitten kumminkin on painetta myös siihen opettamiseen, niin se on todella täyspäiväistä. Että joutuu vähän työkavereita auttamaan sillä että hoitaa niitä tehtäviä kovasti, mutta ei kuitenkaan liikaa, että ei mennä yli sen opettelu- ja opetuskyvyn, se on tasapainoilua.”

Pekkakin totesi harjoittelijoiden käytöstä resurssina seuraavaa:

”Ja sitten se huono puoli, täytyy ehkä sanoa se ajankäyttö. Ei ole riittävästi mahdollisuutta aina käydä asioita läpi, että välillä ehtii ihan hyvinkin ja on aikaa mutta se että valitettavasti luetaan ihan resurssiksi nuo harjoittelijapartiotkin niin sitten joudutaan pahimmassa tapauksessa menemään ihan mille tahansa keikalle jos ollaan lähimpänä. Tähän tietenkään ei pyritä mutta aina ei oo mahdollista.”

5.1.2 Muut kuormitustekijät

Kaikki haastateltavat ovat olleet vapaaehtoisia ohjaustehtävään, heitä on kysytty tehtävään ja he ovat suostuneet siihen. Kukaan ei ilmaissut kokeneensa painostusta miltään taholta tehtävään ryhtymiseen.

Heini totesi haastattelussa, että työnteko on kevyintä silloin, kun vieressä on vakituinen työpari, jonka kanssa pärjää hyvin. Silloin kaikki menee niin hyvin, ettei työ edes tunnu työltä. Hän ei kokenut kuormittavana tekijänä niinkään sitä, että vieressä on kokematon henkilö, vaan ennemminkin sen, että henkilö on itselle täysin vieras ja aina jonkin aikaa menee siihen, että oppii tuntemaan toisen.

Veerankin mielestä harjoittelun alkuaika on haastavaa, hieman eri syystä:

”Kyllähän se niin kuin on hyvin erilaista kun että onko toisen kokeneemman kanssa ns. vk-partio, verrattuna sitten etenkin siihen harjoittelun alkuaikaan. Kun siinä täytyy niin kun niin monta asiaa pitää itsellä mielessä ja hoitaa kaikki ja varmistaa että kaikki asiat tulee tehtyä. Että kyllä se kuormittaa paljon enemmän, etenkin se harjoittelun alkuaika. Tietysti sitten kun saa sitä kokemusta vähän alle, niin sitten se tulee luontevammaks se työn teko.”

Veeran kertomasta kuvastuu se, että yhtenä kuormittavana tekijänä harjoittelujakson alussa on se, että kaikki on harjoittelijalle uutta, eikä ohjaajan näkökulmasta katsottuna yksinkertaisimpienkaan asioiden osaamista voi pitää itsestäänselvyytenä. Itsekin muistan harjoittelun alussa odottaneeni ohjaajaltani ohjeistusta lähes joka asiaan. Ohjaajan tulee siis miettiä samaa tehtävää kummankin edestä ja sitten vielä kertoa toiselle, mitä tämän tulee tehdä. Veera pohtii seuraavassa osuvasti haastavaa tilannetta kentällä; pitäisi olla ohjaajan roolissa samalla, kun suorittaa kiireellistä ja vaativaa tehtävää:

”Tietenkin keikoista sitten kun ollut harjoittelupartiona vaikka nyt henkirikospaikalla ensimmäisenä ja näin, et tommoset jäykemmät tilanteet nyt aina tietysti on haastavampia ja vaikeempia sitten harjoittelupartiossa, jos vähän niinkun ajautuu ensimmäisenä paikalle. Niissä pitää olla vähän niin kuin moneen suuntaan menossa ja muistaa sanoa että mitä pitäis toisenkin tehdä ja kattoo että se pärjää siinä. Ne varmaan siinä semmosia haastavimpia paikkoja on.”

Myös Pekka ja Heini pitivät kokonaispaketin kasassa pitämistä kuormittavana. Vaikka harjoitteluohjaaja vastaa partion johtajana pääsääntöisesti partion toiminnasta ja hänen tulee pystyä tekemään partiota koskevat päätökset eri tilanteissa, ei harjoitteluohjaajan vastuuta partion johtajana tule kuitenkaan liioitella. Harjoittelija on alusta asti vastuussa tietyistä asioista täysin itse. Aivan kuten kuka tahansa muu poliisi aseenkäyttäjänä, myös harjoittelija tekee esimerkiksi lopullisen päätöksen aseenkäytöstä aina itse. Lisäksi, aivan niin kuin harjoittelupartioilla, on muillakin partioilla partionjohtaja, joka on alaisuudessaan toimivien poliisimiesten esimies (valtioneuvoston asetus poliisista 6§). Partionjohtaja tehtävän suorittajana vastaa hätäkeskuksen tai poliisin tilannekeskuksen välittämän tai muuten tietoonsa tulleen poliisille kuuluvan tehtävän suorittamisesta (valtioneuvoston asetus poliisiasetuksen

muuttamisesta 4§). Toki harjoitteluohjaajan vastuun johtajana voisi ajatella olevan korostunut – hänellä on esimerkiksi vastuu katsoa, että tehtävät hoituvat työturvallisella tavalla.

Haastateltavien vastauksista kävi ilmi, että ohjaustyöt eivät jakaudu työyhteisössä tasaisesti, koska ohjaaminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Heini oli sitä mieltä, että tarvittaessa tehtävään pitäisi määrätä:

”...se on semmonen mikä tällä hetkellä perustuu vapaaehtoisuuteen ja vapaaehtoisia ei ihan hirmusesti oo, nii se tekee siitä sitä kuormittavuutta, ku ei oo sitä kiertoa niin paljoa. Ja siinä pitäis olla aina vaan ryhmäjohtajalla luonteenlujuutta siihen, että määrää siihen aina tarvittavan.”

Ohjaajien vähäinen määrä lisää kuormitusta ja syö Veeran motivaatiota toimia ohjaajana:

”Tietenkin se kuormittaa joskus, että mullakin on nyt tänä vuonna ollut kolme harjoittelijaa jo tähän mennessä ja varmaan neljäs tulee loppuvuodesta. Tavallaan se, että jos on liian monta harjoittelijaa peräkkäin, että kun saa yhden kanssa homman pyörimään ja valmiiksi ja se lähtee sit muille kierroille ja sit jos heti tyyliin seuraavassa jaksossa tulee seuraava, että palataan taas lähtöruutuun. Niin se on joskus vähän kuormittavaa ja huono puoli ohjaajana toimimiseen”

Pekka pohti, että halukkaita on niin vähän, koska ei uskalleta haastaa itseä ja pelätään töiden lisääntymistä. Töiden lisääntyminen ei hänen mukaansa ole suinkaan turha pelko:

”Tossahan joutuu kertaamaan itekin aika paljon asioita, olemaan hereillä, ottamaan selvää ja joutuu kaivelemaan muistin syövereistä tai kaivelemaan lisätietoa että olikos se nyt näin, tarkastella omaakin työtä kriittisemmin...koska sulla pitää olla aika faktatietoa että sä pystyt ohjaamaan.”

Heiniä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että on tärkeää, että ohjaus perustuu vapaaehtoisuuteen. Pekka tiivistä asian seuraavalla tavalla:

”...mun mielestä tärkeintä tossa harjoittelijaohjauksessa että siihen on vapaaehtonen ja halukas niin sillon on kaikista eniten annettavaakin siihen.”

5.2 Ohjaajien puutteellinen perehdytys

Yhdeksi ohjausta kuormittavaksi tekijäksi voitaisiin ajatella puutteelliseksi koettu perehdytys ohjaustehtävään. Veera, jolla oli ensimmäinen ohjattava vuonna 2011, ei saanut ennen ohjaajana aloittamista mitään perehdytystä ohjaustehtävään. Hän kuitenkin kävi noin kahden päivän mittaisen koulutuksen silloin, kun poliisikoulu muuttui ammattikorkeakouluksi vuonna 2014. Tällöin koulutuksessa käytiin läpi lähinnä sitä, miten poliisiopiskelijoiden koulutus muuttuu sen myötä, kun koulu muuttuu ammattikorkeakouluksi.

Heini, jolla oli ensimmäinen ohjattava vuonna 2016, muisteli saaneensa poliisikoululla ohjaustehtävään kolmen päivän kurssin, mutta ei muistanut mitä se piti sisällään. Pekka, jolla oli ensimmäinen harjoittelija vuonna 2018, ei saanut ohjaustehtävään minkäänlaista perehdytystä. Hän kokikin, että olisi kaivannut tietoa aivan käytännön asioihin liittyen:

”...itse joutui selvittämään esimerkiksi nämä arviointiperusteet, mä en edes ensin tiennyt missä ne oli, ne joutui kysymään niiltä jotka on aiemmin harjoittelijoita ohjannut. Jouduin itse kaivamaan, mitään ei tullut valmiina ja aika vähän on kyllä saanut mitään tietoa käytännössä, että miten tämä homma toimii. Sieltä tulee työvuorolistaan merkintä ja sulle tulee yhtäkkiä harjoittelija, ei mitään semmosta orientaatiota, että se tulee suoraan vaan ja lähetään kylmiltään toimimaan.”

Myös Veikolla oli painavaa sanottavaa ohjaajien perehdytyksestä:

”No en saanut perehdytystä lainkaan ja lisäksi ilmeisesti se henkilö joka vastaa tästä koko toiminnasta Jyväskylässä niin ei edes vastaa sähköposteihin. Että asioitten hoitaminen käytännössä niin kun...enkä oo mitään koulutustakaan saanut siihen asiaan. Niin siinä mielessä mun mielestä niin se menee linjassaan muunkin oppimisen kanssa, että jokainen oppikoon kantapään kautta ja siitäkin puuttuu se jatkumo tavallaan, että on olemassa henkilö joka oppii ja kertoo taas eteenpäin ja seuraava ei alota taas nollasta, että se toimintakulttuuri kehittyis, niin sellanen puuttuu täysin...Seuraava

harjoitteluohjaaja minun jälkeen aloittaa taas nollasta kaivamaan kaikki asiat ja se toiminta ei siinä mielessä kehity mihinkään.”

Valvonta- ja hälytystoiminnan tila -selvityshankkeen loppuraportista (Karnaranta 2019, 75) ilmenee, että valvonta- ja hälytyssektorilla erot vastaajien kokemuksissa verrattuna muihin vastaajaryhmiin olivat suuria asioissa, jotka edustavat henkilöstölle työn organisointia ja organisaation johtamista. Näitä asioita ovat esimerkiksi sisäinen viestintä ja tiedonkulku – kyseisissä asioissa voitaisiin siis päätellä olevan valvonta- ja hälytyssektorilla parantamisen varaa paikoin muutoinkin, kuin ohjaukseen liittyvissä asioissa.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että ohjaajien perehdytystä ohjaustehtävään tulisi jollain tavalla parantaa. Heinin ja Veeran mielestä sellainen koulutus ohjaajille olisi hyvä, jossa kerrottaisiin, miten opiskelijoiden koulutuksen runko on rakennettu ja mitä kaikkea koululla opetetaan. Tällöin ohjaajana tietäisi paremmin, mitä opiskelijalta voi vaatia. Heini tiivistä ajatuksensa seuraavasti:

”Siis kyllähän siitä paljon olis apua, että niin kun tietäis tarkemmin, että miten se koululaisten runko on rakennettu, mitä niille opetetaan siellä ja missä vaiheessa, niin osais sitten ehkä vaatiakin sellasia asioita mitä ei ole tähän mennessä vielä hoksannut vaatiakaan. Että vois niin kun ohjaajana olla vaativampi kun tietäis mitä kaikkea siellä koulussa nykyään opetetaan.”

Pekka koki, että valmiudet ohjaamiseen olisivat paremmat, jos ohjaajille annettaisiin ennen ohjaamisen alkua jonkinlainen pieni tietopaketti, jonka kautta pystyy hieman päivittämään omia tietoja. Pekan mukaan paketti voisi sisältää esimerkiksi ydinasioita pakkokeinoista ja poliisilaista.

Kolme neljästä haastateltavasta ei ilmaissut kokevansa tarvetta sille, että ohjaajille suunnatussa koulutuksessa pitäisi olla jotain pedagogiikkaan liittyvää. Enemminkin haastateltavien esiin tuoma tarve liittyi informaation saamiseen aivan käytännön asioista. Kysyttäessä asiasta Veera vastasi kokevansa opettamiseen liittyvän koulutuksen jokseenkin turhaksi:

”Sä opetat ja kerrot siitä omasta työstäs mitä oot X-määrän aikaa tehnyt niin kyllä se mun mielestä niin kun pääasiassa varmaan luonnistuu ihan hyvin ilman että joku opettaa että miten sä kerrot siitä. Jos semmonen olis niin ei se

varmaan tietysti haitaksikaan olis niille ketkä sitten kenties haluais käydä semmosen.”

Veikko nosti kuitenkin esiin vahvasti sen, kuinka tärkeää olisi, että kaikille ohjaajille opettaisiin yhdenmukainen tapa opettaa asioita:

” Esimerkiksi se opetus pedagogisesti että millä tavalla opetetaan niin se ois mun mielestä tärkeitä olla linjassaan, koska mitä mä jonkin verran oon keskustellut joittenkin muiden ohjaajien kanssa tai jotka ajaa harjoittelijoiden kanssa, niin pedagogisesti, että miten ne kohtaa sen harjoittelijan, niin siellä on ihan laidasta laitaan. ”

Veikko jatkaa:

”...kun opettajia on koulutettu aika pitkään ja me ollaan tavallaan opettajia, mutta sitä opettamista ei oo kerrottu että miten se tehdään.”

Veikko kertoi törmänneensä ohjaajaan, jonka ohjaustapaan kuuluu se, että hän pyrkii saattamaan harjoittelijan niin vaikeaan tilanteeseen, että harjoittelijan on pakko selviytyä. Vaikka Veikko itsekin kertoi hakeutuvansa ohjattavien kanssa haastaviin tilanteisiin, pyrkii hän rajaamaan sellaiset tilanteet pois, joissa epäonnistuminen voisi johtaa lain rikkomiseen tai johonkin vaaratilanteeseen.

5.3 Organisaation antama tuki

Vaikka perehdytyksessä ja tiedonkulussa olisi parantamisen varaa, ovat ohjaajat kokeneet saaneensa jonkinlaista tukea työyhteisöstä ohjaamisena toimimiseen. Veikko on kokenut tärkeäksi jälkipuintiin liittyvän tuen ja vastuun jakamisen:

”...sillä tavalla oon saanu tukea siihen ohjaamiseen että sitten kun on tullu semmosia keikkoja mitkä on ollu joko voimankäytöllisesti potentiaalisesti vaarallisia tai psyykkisesti kuormittavia niin kun ollaan tultu keikalta laitokselle niin sitten on ollu kenttäjohtaja kautta hänen partiokaverina toiminut, joka jälkipuintia tekee, niin se on ollut ns. vastaanottamassa meitä ja etenkin sitä harjoittelijaa ja varmistumassa siitä, että onko purkamisen tarvetta vai ei. Se ei

tavallaan suoraan näy, mutta sitten kun sen hoksaa niin niin se tekee, että aina tavallaan sattumalta se on kahvilla siinä ja mä oon jättänytkin ne tavallaan kahden kesken tarkotuksella että siinä tulee semmonen luontainen haistelu siitä että tarviiko purkaa. Niin joo, semmonen tuki, tavallaan on joo, se on ollut ihan tärkeää.”

Kaikki haastateltavat kertoivat keskustelleensa ohjaukseen liittyvistä asioista muiden ohjaajina toimivien kanssa. Vertaistuki osoittautui todella tärkeäksi työyhteisöstä saadun tuen muodoksi. Kaksi haastateltavaa kertoi myös saaneensa kannustusta tehtävään ryhmänjohtajaltaan ja muilta kollegoilta. Veikko kertoi ryhmänsä varajohtajalta johtamiseen saamastaan tuesta seuraavaa:

”Ryhmän varajohtajan kanssa oon käynyt keskusteluja siitä niin kun johtamisesta ja niin kun tavallaan että minkälaisista asioista puhutaan ja millä tavalla alaiselle, joka harjoittelija on suhteessa muhun...niin joo semmosta ns vertaistukea johtamiseen.”

Valtaosa haastateltavista painotti ohjattavilta itseltään saatavaa positiivista palautetta: se koettiin yhdeksi parhaista kannustuksista.

5.4 Opiskelijoiden valmiudet

Heini ja Veera kokivat, että opiskelijat tulevat harjoitteluun ihan hyvillä valmiuksilla. Heinin mielestä tärkeämpää on se, millainen henkilö on ihmisenä, eikä niinkään se, mitä koulussa on opetettu. Yleinen asenne elämään näkyy kaikista helpoiten. Hänen mukaansa sellaiset henkilöt, jotka osaavat luontevasti olla alusta asti omia itsejään, tuntuu valmiudet poliisityöhön olevan paljon paremmat. Suurin ”puute” hänen mielestään on alkukankeus, jota joillain on pidempään, kuin toisilla.

Myös poliisin ammattiin hakeutuu ihmisiä hyvin erilaisilla temperamentteilla varustettuna. Tämä Heinin kuvailema alkukankeus ja se miten kauan se kestää, liittyy tiiviisti ihmisen temperamenttiin. Ihmisen temperamentti on joukko synnynnäisiä, melko pysyviä taipumuksia tai valmiuksia, jotka vaikuttavat ihmisen tapaan reagoida ympäristöön ja ilmaista ja kontrolloida tunteitaan. Temperamentti on siis toimintatyyli tai tapa reagoida. Temperamentti ei

kerro mitään ihmisen suorituksen tasosta, vaan ainoastaan tyylistä, millä hän asioita hoitaa ja miten hän ympäristöön reagoi. (Metsäpelto & Feldt, 2009, 49-50.)

Temperamentti on myös keskeinen vaikuttaja sekä psyykkisen stressitilan synnyssä että stressin fysiologisissa seurauksissa (Metsäpelto & Feldt, 2009, 49). Kenties harjoittelija, jolla on taipumus reagoida uusiin tilanteisiin jännittämällä ja stressaamalla, voi näyttäytyä ohjaajalle ”alkujäykkänä” harjoittelujakson alussa. Jokainen siis reagoi uuden tilanteen edessä omalla tavallaan. Temperamenttitekijöihin ei voi juurikaan opetuksella vaikuttaa.

Kysyttäessä asiaa, jonka opetukseen ohjaaja toivoisi koululla panostettavan ennen harjoitteluun tuloa, sanoi Heini seuraavaa:

”Se mikä olisi hyödyksi, niin just ennen kuin tullaan harjoitteluun, niin semmoinen operatiivinen kertauspaketti, että oikeasti käytäisiin niin kuin viimeinen viikko tiiviisti läpi pokea, virveä, voimankäytön taktiikkaa, ihan semmoinen niin kuin viimeinen silaus siihen kenttäosioon.”

Samoja ajatuksia nousi muidenkin haastateltavien vastauksista. Toinen vastaaja kertoi, että on ymmärtänyt, että juurikin muun muassa Poken, eli poliisin kenttäjohtojärjestelmän sekä Virven, eli viranomaisradioverkon edellisestä käyttökerrasta saattaa harjoitteluun tullessa harjoittelijalla olla todella pitkä aika. Hänkin toivoisi näitä käytävän läpi juuri ennen harjoittelun aloittamista, koska hänen mukaansa nämä ovat asioita, jotka pitäisi harjoittelun alkessa osata. Pekka mainitsi suurimmaksi yksittäiseksi silmiinpistäväksi puutteeksi harjoittelijoiden taidon kuljettaa poliisiautoa.

Poliisin ammatissa voisi ajatella yhdistyvän tarve omata sekä käytännöllisiä ammatillisia taitoja, sekä ajattelu- ja ongelmanratkaisutaitoja. Iso osa poliisin ammattiin vaadittavista taidoista on mahdollista oppia vain ja ainoastaan autenttisen työympäristön kautta.

Heinin ja Pekan sanoin:

”Tietokoneita osataan käyttää, mutta taktinen puoli on sitten semmoinen mikä ei tietenkään voi olla hallussa, sen takia harjoitteluun tullaan.” (Heini)

”...että koululla tietenkin panostetaan siihen tiettyyn mihin pystytään siinä aikamääreissä ja täällä kentällä niin sanotusti työ opettaa tekijäänsä.” (Pekka)

5.5 Ohjaajille tärkeät arvot

Tärkeimmät esiin nousseet asiat ja arvot, joita ohjaajat haluavat harjoittelijoille välittää, olivat ohjaajilla hyvin erilaisia. Pekka painotti arvoissaan asiakaslähtöisyyttä:

” Kyllä se lähtee ihan siitä asiakaspalvelusta, ollaan kohteliaita, käyttäytymään hyvin ja kun sä oot asiallinen niin yleensä on nää asiakkaatkin asiallisia. Ja sitä kautta semmonen tehtävien hyvä hoitaminen se on kaiken sen perusta. Ja semmonen nöyryys ja hyvä asenne niin ne on semmosia hyviä asioita mitkä mä koen tärkeenä. Ja sitten ehtottomasti toi työturvallisuuden korostaminen elikkä ainahan tietenkään tää hyvä asiakaslähtöinen käyttäytyminen ei auta asiassa eli sit pitää olla varuillaan ja tietää että miten välineet toimii ja mitä pitää lähteä tekemään jos se tilanne eskaloituukin.”

Veera haluaa antaa aktiivisen tekemisen mallin, jonka päälle on hyvä rakentaa ammatillisuutta:

” ..yrittää semmosen mahdollisimman aktiivisen mallin tästä tekemisestä antaa. Ja tietenkin nykypäivänä on tärkeitä kaikki ihmisen perusoikeudet, että niin tehdään lain pykälien mukaan hommat. Mut silleen yleisesti, että antais semmosen mahdollisimman hyvän mallin ja lähtökohdat mistä lähteä sitten rakentamaan semmoista omaa tapaa ja tyyliä tehä sitä hommaa. ”

Heini korosti asianomistajan asemaan asettumisen, itseluottamuksen ja oman poliisiminän löytämisen tärkeyttä:

” ..semmoista kykyä asettua asianomistajan asemaan, että jos minä olisin tässä tilanteessa nyt asianomistaja, niin miten toivoisin, että poliisi toimii. Ja sitten kun katsoo että se on lainmukaista, niin rohkeutta toimia. Ja semmoista itseluottamusta, että jokaisen sisällä kumminkin asuu pieni poliisi, niin se, että uskaltaa niin kun kaivaa sen sieltä esiin. Itseluottamusta omiin kykyihin ja tietotaitoihin ja vaistoihinkin pitää uskaltaa luottaa. ”

Veikolle yksi tärkeimpiä asioita on keskustelukulttuurin vahvistaminen työyhteisössä, sillä sen opettava vaikutus on suuri:

”Ehkä mitä eniten opettaa on se, miten me opitaan tässä työssä ja sen taitoa. Koska mä oon ite oppinut vähän ehkä liikaa kantapään kautta ja aika moni muu tekee sen saman ja mun mielestä työyhteisön se keskustelukulttuuri ja mistä aiheista puhutaan ja millä tavalla niin se ei ole sillä tasolla, että se ohjais ihmisiä oppimaan. Eli se on oikeestaan tärkein, mä oon pyrkiny siihen että keikat palastellaan, jos on vaikka hankala keikka niin siitä voidaan ottaa yksi osa-alue ja käydä sitä läpi. Meidän ei tarvii koko keikkaa käydä läpi mutta jos tapahtuu joku vaaratilanne tai mitä nyt tapahtuukin ni mennään riittävän kauan taaksepäin, että oikeesti opitaan ymmärtämään mistä johtuu joku asia..., että se tapahtu keikalla. Sehän voi johtua jostain mitä tapahtui ennen kuin lähettiin keikalle, mitä ennen sitä on tapahtunut. Niin semmosta keskustelukulttuuria oon yrittänyt rakentaa.”

5.6 Kannattaako ohjaaminen?

Vaikka kuormitustekijöitä ohjauksessa on paljon, ohjaajat kokevat myös saaneensa irti ohjaamisesta myös jotain positiivista. Heini kertoo oppineensa harjoittelijoilta elämäniloa, koska pääsääntöisesti harjoittelijat ovat iloisia ja heistä saa energiaa itsekkin.

Pekan mielestä jokaisen olisi hyvä toimia jossain vaiheessa uraansa harjoitteluohjaajana:

”Siis harjoitteluohjaushan on antanut tosi paljon itellekin, kyllä sitä vois suositella ja se olis ihan hyvä jokaisen käydä että tota heittäytyis välillä siihen saappaisiin että millasta oli olla kun alotti poliisiuraa ja niin saa vähän ymmärrystä siihenkin että miltä siitä harjoittelijasta tuntuu. Ja nimenomaan että sais vähän kertausta, se antaa vähän lisätukea omallekin työlle sitten kun tulee väkisinkin kerrattua tiettyjä asioita. Se on omankin oppimisen ja ammattitaidon kannalta ihan hyvä...sopivassa määrin jokaiselle tekis hyvää ohjata harjoittelijaa.”

Myös Veeralle ohjaustehtävä on tuonut uskallusta johtajana ja opettanut päätöksentekoa:

”Etenkin alkuaikana kun rupes perehdyttämishommaa tekemään, niin se että lähinnä partion johtajana vastaat sitten kaikesta siitä mitä partiona tehään, niin se opetti itseä paljon semmosessa päätöksenteossa. Ja tavallaan huomaa vaan jossain vaiheessa, että tuli semmosta uskallusta olla se partion johtaja ja niin kun kehittää sitä omaakin ammattitaitoa ja osaamista, kun siinä samalla joutuu ihan eri tavalla miettimään, kun versus jos istut jonkun kokeneemman kyydissä ja meet vaan siinä mukana.”

Myös Veikko on kokenut oppineensa ohjaamistehtävän kautta johtamisvastuuta. Hän on myös oppinut harjoittelijoilta itseltään jotain tärkeää, asiakkaan kuuntelemisen taidon:

”Tai se on itseltä unohtunut taito. Nyt kentällä kun oli kaks harjoittelijaa, niin molemmilta opin tavallaan sen asiakkaan oman mielipiteen tai ratkaisun kysymisen, sen kuuntelemisen. Koska jonkin verran kun oot tehnyt työtä niin sitten on ikään kuin valmiita vastauksia olemassa ja olettamuksia, kuinka keikka etenee. Mutta harjoittelijalla kun ei ole niitä valmiita vastauksia - mitkä nyt joskus edistääkin että asiat menee eteenpäin - niin pystyy paremmin kuuntelemaan se asiakkaan oman idean. Vois esimerkiksi sanoa, että semmoinen itse-tuhoinen henkilö niin mä oisi varmaan kun kuunneltiin siinä, niin tehnyt johdtopäätöksen että mitä hänelle tehdään. Sitten havahduin siihen, kun harjoittelija kysyi että ”mitä sä haluat että asiassa tehdään?” Ja sitten se pääs tavallaan aidosti kertomaan mitä se omasta mielestään tarvitsee. Ja se ehkä loppulema olisi ollut sama, mutta varmaan asiakas koki että tuli oikeasti kohdaksi siinä tilanteessa.”

Ohjaajat ovat kuitenkin havainneet, että jatkuva harjoittelijoiden kanssa oleminen voi olla myös hidaste omalle ammatilliselle kehitykselle. Veera totesi seuraavaa:

”Nyt kun harjoittelijoita on ollut useampia, niin on huomannut sen, että kun harjoittelijan kanssa pyöritään sitä samaa ympyrää lähestulkoon aina, aina käydään niitä samoja asioita uudestaan läpi, niitä vaan koulutetaan eri ihmisille. Siinä tyssä oma kehitys, jos on koko ajan vain uuden harjoittelijan kanssa. Eli silloin kun ajaa kokeneemman kanssa, niin pystyy ihan eri tavalla kehittämään itse itseään, ja partiokaveri pystyy kertomaan että mitä ajatuksia

sillä on, se on semmoista kehittävämpää se yhteistyö taktisessa mielessä ja ihan kaikilta osin. Että harjoittelijan kanssa jos se on täyspäiväistä, että koko ajan pyörii harjoittelija, niin siinä jämähtää tietylle tasolle, siinä on vaikea kehittyä.”

Samanlaisia kokemuksia oli muillakin vastaajilla, Pekka koki, että tietynlainen ote työhön saattaa hävitä, jos työtä tekee jatkuvasti pelkän harjoittelijan parina:

”...ei pitäisi olla liikaa harjoittelijoita putkeen. Koska sitten katoaa se tatsi tähän, eli sitä vähän erilaisille keikoille voi mennä kun on kokeneemman kanssa sitten semmonen tietty näkemys voi kadotakin, jos pelkästään ohjais harjoittelijoita.”

Harjoitteluohjaamisesta maksetaan palkkiota 100 euroa per kolmen viikon työvuorolista. Kukaan haastateltavista ei ilmaissut tyytymättömyyttään kyseistä palkkiota kohtaan, Veikko ei halunnut ottaa asiaan kummemmin kantaa, totesi vain, että se mikä on määrätty, se saadaan. Veera muisteli, että aiemmin palkkio oli 50 euroa per kolme viikkoa, joten hän oli tyytyväinen siihen, että summa on tuplaantunut.

Heini ja Pekka kommentoivat palkkiosta seuraavaa:

”Aina kun ruvetaan rahaa mieltii niin mikäänhän ei ole koskaan tarpeeks, mutta on tuo jo kumminki semmonen osotus siitä että se on niin kun lisätyö mistä maksetaan sitten lisäansioo että en minä osaa niin rahaan ottaa kantaa. Se on hyvä että sitä on edes noteerattu .” (Heini)

”Ehkä ittelle ei ollut päämotivaationa se raha niin sen takia sen kokee varmaan riittäväks.” (Pekka)

Pekka kuitenkin toivoi, että suuremman rahallisen palkkion sijasta pitäisi varmistaa mahdollisuus siihen, että alussa voisi rauhassa keskittyä ja olla harjoittelijan kanssa. Kellekään haastateltavista ei tuntunut raha toimivan motivaattorina.

6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Harjoittelijan henkilökohtainen ohjaaja on harjoittelijan lähin esimies. Sillä, minkälainen kokemus harjoittelijalle jää harjoittelusta ja miten hän asioita oppii tekemään, on iso merkitys jopa koko loppu uran kannalta: jotkut harjoittelun aikana opitut toimintatavat saattavat tulla jäädäkseen. Ohjaajien jaksaminen ja oma perehdytys heijastuvat suoraan siihen, minkälaista ohjausta harjoittelija saa.

Ohjaajien vastauksista kävi ilmi, että ohjaustyö koetaan kuormittavaksi. Kuormittavaa siitä tekee erityisesti se, että harjoittelupartio lasketaan resurssiksi, jolloin ei välttämättä edes aivan alussa pystytä ottamaan rauhallisesti ja totuttelemaan tehtävien hoitoon esimerkiksi pelkästään B- ja C-kiireellisyysluokan tehtäviä hoitamalla. Erityisesti alkuaika koetaan kuormittavaksi sen takia, että ohjaajan pitää miettiä kaikkea kahden henkilön edestä ja lisäksi pitää pystyä kertomaan ohjattavalle, mitä tämän tulee tehdä. Yksi olennainen kuormitustekijä on se, että harjoitteluohjaajia on niin vähän, jolloin samat henkilöt saattavat toimia ohjaajina jatkuvasti. Yhdelle ohjaajista oli tulossa tälle vuodelle jo neljäs ohjattava. Hän koki, että kun ohjaajan roolissa käy samoja asioita jatkuvasti läpi aina uuden ihmisen kanssa, käy niin, että oma kehitys loppuu. Samankaltaisia kokemuksia oman ammattitaidon kehittymisen hidastumisesta oli muillakin ohjaajilla.

Yksi ohjaaja koki ohjaamisen toisaalta myös parantavan ammattitaitoa, koska ohjaamisen kautta tulee väkisin kerrattua asioita, joita ei muuten ehkä niin aktiivisesti kertaisi. Lisäksi useampikin ohjaaja koki oppineensa johtajuutta ja päätöksentekoa ohjaamisen myötä. Vastauksista kävi ilmi, että harjoittelijat ovat pääsääntöisesti innokkaita ja motivoituneita, mikä saattaa tuoda myös ohjaajalle itselleen lisää virtaa töihin.

Ohjaajien vastauksista kävi ilmi puutteita heidän omassa perehdytyksessään. Kaksi ohjaajaa ei ollut saanut tehtävään minkäänlaista perehdytystä. Vastausten perusteella jonkinlainen Poliisiammattikorkeakoululla järjestettävä perehdytyskurssi on ainakin ollut, mutta ohjaajilla ei ollut tietoa järjestetäänkö sitä tällä hetkellä.

Puutteita vaikuttaisi olevan aivan käytännön tietojen saamiseen liittyen. Yksi ohjaajista kertoi, että joutui itse esimerkiksi selvittämään muilta ohjaajilta, mistä arviointiperusteet löytyvät. Toinen ohjaaja koki, että jokainen ohjaaja aloittaa nollasta kaivamaan tiedot, eikä

toiminta siten kehity mihinkään. Harjoitteluohjaamiseen liittyvää tietoa on toki saatavilla erinäisiltä poliisiorganisaation sisäisiltä internet-sivuilta, jotka eivät tiedonhakijan näkökulmasta varsinaisesti loista yksinkertaisuudellaan. Tuntuu hieman kohtuuttomalta, että ohjaajat, jotka tekevät suuren työn jo itse ohjaamisen kanssa, joutuvat itse vielä kaivamaan kaikki ohjaukseen liittyvät tiedot.

Uskoisin, että järjestämällä vaikkapa edes muutaman tunnin mittaisen perehdytystilaisuuden poliisiasemalla, jonka yhteydessä ohjaajille annettaisiin tietopaketti esimerkiksi opiskelijoiden koulutuksen rakenteesta ja arviointiperusteista, voitaisiin luoda huomattavasti paremmat lähtökohdat ohjaamiselle. Yksi ohjaaja esitti lisäksi toiveen ohjaajalle itselleen annettavasta tärkeistä asioista käsittelevästä kertauspaketista, joka sisältäisi keskeisiä asioita esimerkiksi pakkokeinoista ja poliisilaista.

Tulee miettiä, olisiko ohjaajien perehdytykseen tärkeää sisällyttää myös opetusta pedagogiikan näkökulmasta. Yksi haastateltavista totesi, että *”sä opetat ja kerrot siitä omasta työstä mitä oot X-määrän aikaa tehnyt niin kyllä se mun mielestä niin kun pääasiassa varmaan luonnistuu ihan hyvin ilman että joku opettaa että miten sä kerrot siitä”* – näkökulma on varsin ymmärrettävä, hyvinhän ohjaus on tähänkin asti onnistunut. Toinen ohjaaja kuitenkin koki, että olisi tärkeää yhtenäistää ohjaustyyliä, jotta ohjaaminen olisi linjassaan. Näin kenties äärimmäisiltä ohjaustyyleiltä vältyttäisiin. Jos pedagogista koulutusta sisällytettäisiin perehdytykseen, ei tosin enää muutama tunti välttämättä riittäisikään.

Kuten suurimman osan ohjaajien vastauksista kävi ilmi, ohjaaminen perustuu vapaaehtoisuuteen, ja on tärkeää, että se perustuu siihen jatkossakin. Ohjauksesta maksettavan palkkion korotus varmasti lisää halukkaita, mutta olisiko hyvä asia, jos raha toimisi motivaattorina? Haastattelujen perusteella kaikkia haastateltuja yhdistää luontainen intressi saada vietyä arvokasta tietoa ja taitoa poliisin työstä eteenpäin ja harjoittelijan kehittyminen koetaan palkitsevana. Ohjaamisesta saatavan palkkion korottaminen saattaisi ohjata tehtävään henkilöitä, joilla ei ole niin suurta sisäistä motivaatiota kyseiseen tehtävään, eikä tarpeeksi suurta halua esimerkiksi perehtyä ohjaamisen kannalta tärkeisiin asioihin. Toisaalta, jos halukkaita tehtävään olisi enemmän, ei samojen henkilöiden tarvitsisi toimia jatkuvasti ohjaajina. Tämä voisi kokonaistilanteen ja ohjaajien jaksamisen kannalta olla hyvä asia. Ketään tähän tutkimukseen osallistunutta ei oltu määrätty tehtävään. Jos tehtävään määrättäisiin, korostuisi ohjaajien perehdyttämisen ja tarpeellisen tiedon antamisen merkitys entisestään.

Ohjaajat kokivat tärkeimmäksi organisaation tueksi vertaistuen, keskustelemisen muiden ohjaajina toimivien kanssa. Tärkeäksi koettua tukea oli saatu myös esimerkiksi keikkojen jälkipuintiin liittyen. Harjoitteluun tulevien opiskelijoiden valmiudet koettiin pääsääntöisesti hyviksi. Se miten harjoittelijan kanssa työ sujuu, on pitkälti riippuvainen harjoittelijan persoonallisuudesta ja yleisestä asenteesta. Lisäksi on paljon asioita, joita ei voi oppia muuten kuin autenttisessa ympäristössä.

Kaksi ohjaajaa koki, että harjoittelijoiden taidot Poken (poliisin kenttäjohtojärjestelmä) ja Virven (viranomaisradioverkko) käyttöön liittyen ovat liian heikolla tasolla harjoittelun alkaessa. He molemmat esittivätkin näihin liittyen idean kertauspaketista, jonka opiskelijat voisivat ”viimeisenä voiteluna” tehdä ennen harjoitteluun tuloa. Tietääkseni tarjolla on tälläkin hetkellä itsenäisiä kertaustehtäviä, jotka ovat tarkoitettu tehtäväksi ennen harjoitteluun lähtöä. Niihin tarttuminen on kuitenkin opiskelijan omalla vastuulla – kenties siis jokin ohjattu viime hetken kertaus keskeisimmistä asioista olisi tarpeen.

Ohjaajille itselleen tärkeät asiat, joita he haluavat harjoittelijoille erityisesti välittää, olivat haastateltavilla melko erilaisia. Korostettiin niin asiakaspalvelulähtöisyyttä kuin työturvallisuutta, itseluottamusta, kykyä asettua asianomistajan asemaan, sekä muun muassa keskustelukulttuurin parantamista – kaikki näistä ovat tärkeitä asioita. Mielestäni onkin hienoa, kuinka erilaisista perspektiiveistä asioita näkeviä henkilöitä ohjaajina toimii.

7 JATKOTUTKIMUSAIHEET

Koska ohjaajien kokemuksia ja harjoitteluohjaamista ylipäätään on tutkittu melko vähän, on jatkotutkimusaiheita monia. Harjoitteluohjaamista voisi tarkastella yksityiskohtaisemmin esimerkiksi pelkästään pedagogiikan näkökulmasta.

Tutkimuksessa selvinneiden tietojen perusteella voisi yksi jatkotutkimusaihe olla Jyväskylän poliisiaseman harjoitteluohjaajille tehtävä samankaltainen toiminnallinen opinnäytetyö koskien harjoittelijoiden ohjaajien perehdytystä, kuten Partin (2017) Espoon pääpoliisiaseman harjoitteluohjaajille tekemä käsikirja. Toiminnallinen opinnäytetyö voisi koskea myös esimerkiksi ohjaajien perehdytyspäivän suunnittelua ja/tai ohjaajille annettavaa

tietopakettia. Ohjaajilta tuli idea opiskelijoille suunnatun operatiivisen kertauspaketin tarpeesta ennen harjoitteluun tuloa, tässäkin voisi olla yksi toiminnallisen opinnäytetyön aihe.

Ohjaamista voisi käsitellä myös Jyväskylässä kentällä olevien harjoittelijoiden näkökulmasta. Tutkimuksessa voisi selvittää, kuinka he ovat kokeneet ohjaamisen ja mitkä ovat asioita, joita siinä heidän mielestään voisi kehittää. Tällaisen tutkimuksen voisi toteuttaa esimerkiksi hieman laajemman kyselytutkimuksen muodossa. Yksi jatkotutkimusaihe voisi olla myös harjoitteluohjauksen tilan selvittäminen Jyväskylässä rikostutkinnan puolella.

LÄHTEET

PAINETUT:

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1996: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Lapin yliopisto.

Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi 1999: Oppiminen ja asiantuntijuus : Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. WSOY, Juva.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997: Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Järvinen, Pekka T. & Rantala, Jukka & Ruotsalainen, Petri 2014: Johda suoritusta. Talentum, Helsinki.

Kananen, Jorma 2014: Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä : miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Laine, Pertti 2013: Työhyvinvoinnin kehittäminen : Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimaan. Turun yliopisto.

Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 30.12.2013/1164

Metsäpelto, Riitta-Leena & Feldt, Taru 2009: Meitä on moneksi : Persoonallisuuden psykologiset perusteet. PS-kustannus, Jyväskylä.

Mykrä, Tarja 2007: Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä : opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Educa-instituutti, Helsinki.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

SÄHKÖISET:

Hallikainen, Ida 2019: Ohjauksen merkitys harjoittelussa : Harjoittelijoiden kokemuksia ohjauksesta valvonta- ja hälytystoimintajaksolla. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019060414759>. Luettu: 8.10.2020.

Karnaranta, Arto 2019. Valvonta- ja hälytystoiminnan tila, selvityshankkeen loppuraportti. Luettavissa: https://www.poliisi.fi/tietoa_poliisista/julkaisut/julkaisu/valvonta_ja_halytystoiminnan_tila_selvityshankkeen_loppuraportti?docID=86272. Luettu: 28.9.2020.

Kauppila, Valtteri & Patanen, Marko 2019: Poliisin psyykinen työhyvinvointi ja työssäjaksaminen – katsaus AMK-aikana tehtyihin opinnäytetöihin. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202005118228>. Luettu: 5.10.2020.

Partti, Tomi 2017: Harjoitteluohjaaminen kenttätyössä Länsi-Uudenmaan Espoon pääpoliisiasemalla. Poliisiammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017112317894>. Luettu 5.10.2020.

Poliisiammattikorkeakoulu 2020: Poliisi (AMK) -tutkinto (180 op) opetussuunnitelma luku-
vuodet 2020-2022. Luettavissa: https://www.polamk.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/polamkwwwstructure/61107_Poliisi_amk_ops.pdf?4ede6af15d17d888. Luettu: 24.10.2020.

Poliisihallitus 2020: Poliisin toimintavalmiusaika. Työryhmän loppuraportti. Luettavissa: https://www.poliisi.fi/tietoa_poliisista/julkaisut/julkaisu/poliisintoimintavalmiusaika?docID=91571. Luettu: 8.10.2020

Poliisihallitus 2019: Tulossopimuksen 2019 Sisä-Suomen poliisilaitoksen tunnusluvut. Luettavissa: https://www.poliisi.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/poliisiwwwstructure/78857_13Mittarit_Sisu_END.pdf?c5423a6096e6d788. Luettu: 8.10.2020.

Poliisihallitus 2020: Tulossopimuksen 2020 Sisä-Suomen poliisilaitoksen tunnusluvut.

Luettavissa: https://www.poliisi.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/poliisiwwwstructure/89428_11END_Mittarit20_Sisu.pdf?3d0a016096e6d788.

Luettu: 8.10.2020

Valtioneuvoston asetus poliisista 19.12.2013/1080. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2013/20131080#P4>. Luettu 10.11.2020.

Valtioneuvoston asetus poliisiasetuksen muuttamisesta 1006/2008. Luettavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2008/20081006#Pidp448854640>. Luettu 10.11.2020.

LIITTEET

Liite 1: Kyselyrunko

1. Virkaikä
2. Kuinka monesti olet toiminut harjoittelijan (pää)ohjaajana, milloin?
3. Oletko ollut itse vapaaehtoinen vai onko sinut määrätty tehtävään?
4. Millaisilla valmiuksilla opiskelijat mielestäsi tulevat harjoitteluun?
5. Mitkä ovat yleisesti suurimmat havaitsemasi puutteet harjoitteluun tulevilla opiskelijoilla, mihin toivoisit koulussa panostettavan enemmän?
6. Onko työ harjoittelijan parina henkisesti kuormittavampaa, kuin valmistuneen konstaapelin parina? Jos on, niin mikä erityisesti kuormittaa?
7. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät arvot/asiat/taidot, mitkä tahdot ohjaajana välittää harjoittelijalle?
8. Minkä olet kokenut haastavimmaksi asiaksi ohjaajana toimimisessa?
9. Oletko itse oppinut jotain harjoittelijalta/harjoittelijoilta, mitä?
10. Mitkä ovat parhaat ja huonoimmat puolet ohjaajana toimimisessa?
11. Koetko, että ohjaajan työt jakautuvat työntekijöiden kesken organisaatiossa taiseisesti? – Jos ei, mistä uskot sen johtuvan?
12. Oletko saanut ohjaustehtävään minkäänlaista perehdytystä? Jos, niin mitä se sisälsi?
13. Koetko, että ohjaajan perehdytystä tulisi parantaa, miten? Esim. jonkin käytännön idea?
14. Koetko, että sinulla on ollut riittävän hyvät valmiudet harjoittelijan ohjaamiseen?
15. Oletko saanut työyhteisöstä tukea ohjaajana toimimiseen? Jos niin keneltä ja millaista tukea?
16. Oletko saanut positiivista palautetta/kannustusta ohjaajana toimimisesta? Jos niin keneltä?

17. Koetko työstä saatavan korvauksen (100e/3vk) olevan riittävä korvaus kyseisestä tehtävästä?
18. Oletko jutellut muiden ohjaajina toimineiden työkavereidesi kanssa ohjaajana toimimisesta, esim. ohjaussuhteeseen liittyvistä haasteista, epäonnistumisista, onnistumisista jne.?
19. Vapaa sana aiheeseen liittyen