



# Työnohjauksen kehittäminen Sisä-Suomen poliisilaitoksella

Jaana Anttikoski

2023 Laurea

A decorative horizontal bar at the bottom of the page, composed of three segments: a pink segment on the left, a light blue segment in the middle, and a teal segment on the right.

Laurea-ammattikorkeakoulu

## **Työohjauksen kehittäminen Sisä-Suomen poliisilaitoksella**

Jaana Anttikoski  
Turvallisuus ja riskienhallinta  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2023

Jaana Anttikoski

**Työnohjauksen kehittäminen Sisä-Suomen poliisilaitoksella**

Vuosi 2023 Sivumäärä 45

---

Opinnäytetyö tehtiin Sisä-Suomen poliisilaitokselle. Aloite tämän työn tekemiseen tuli opinnäytetyön tekijältä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tunnistaa mitä työnohjaus on, selvittää miten se on järjestetty Sisä-Suomen poliisilaitoksella ja miten sen saatavuutta voitaisiin kehittää. Kehittämisen lopputuloksena oli tarkoitus tuottaa Sisä-Suomen poliisilaitokselle ohje työnohjauksesta, koska sellainen ohje puuttuu nykyisellään. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on lain mukaan työnantajan vastuulla, mutta ylläpitämisestä vastuussa ovat myös työntekijät. Työnohjaus on kirjallisuuden perusteella yksi osa työhyvinvoinnista huolehtimista.

Työnohjausta on ollut saatavilla monissa ammateissa ja se on kohdistettu henkisesti raskaisiin työtehtäviin, joissa työtehtäviin liittyy henkisesti raskaita asiakaskohtaamisia. Poliisihallinnossa työnohjausta on annettu ensisijaisesti vaativaa rikostutkintaa tekeville työntekijöille. Kuitenkin riippumatta työnkuvasta tai tehtävästä, kaikilla poliisityötä tekeville tulisi olla mahdollisuus työnohjaukseen, poliisityön kuormittavuuden vuoksi. Työnohjauksesta ei ole olemassa Suomessa velvoittavaa lainsäädäntöä, siksi työnohjausta käsiteltiin työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain näkökulmasta sekä Poliisihallituksen tuottamien asiakirjojen avulla.

Opinnäytetyössä selvitettiin, millaiset ovat poliisityön vaatimukset, mitä työhyvinvointi on ja mitä työnohjaus on. Henkilöstöpäällikölle suoritettiin haastattelu, minkä avulla selvitettiin, millainen käytäntö Sisä-Suomen poliisilaitoksella on ollut työnohjauksessa. Henkilöstöpäällikkö oli ainut, jolla oli tieto työnohjausprosessista. Koska opinnäytetyön tuloksena oli tuottaa ohje työnohjaukseen hakeutumisesta Sisä-Suomen poliisilaitokselle, suoritettiin keskusteluja niiden henkilöiden kanssa, jotka ovat työnohjaukseen osallistuneet. Tällä tavalla saatiin tietoa tämän hetken toimintatavasta sekä sen mahdollisista vahvuuksista ja heikkouksista.

Kirjallisuuden perusteella selvisi, että työnohjauksen hyödyt ovat positiivisia ja siitä syystä on perusteltua, että se mahdollistetaan laajemmin Sisä-Suomen poliisilaitoksen työntekijöille. Opinnäytetyön tuloksena tunnistettiin työnohjauksen käyttömahdollisuudet Sisä-Suomen poliisilaitoksella. Lisäksi tunnistettiin Sisä-suomen poliisilaitoksella tällä hetkellä käytössä olevan toimintamallin heikkous siinä mielessä, että tietoisuus työnohjauksesta oli vajavainen. Tietoisuuden vajavaisuus aiheutti sen, että työnohjausta eivät ole päässeet hyödyntämään kaikki ne, joille siitä voisi olla hyötyä.

Jaana Anttikoski

**Developing Work-counselling at the Police Department of Inner Finland**

Year

2023

Pages

45

---

The Police Department of Inner Finland commissioned the thesis. The initiative to complete this work came from the author of the thesis. The purpose of this Bachelor's thesis was to examine what work-counselling is, how it is organized at the Police Department of Inner Finland and how its availability could be improved. The objective was to produce guidelines on work-counselling for the Police Department of Inner Finland. According to the law, ensuring well-being at work is employer's responsibility, also employees are responsible for maintaining it. Based on the literature, work-counselling is one part of well-being at work.

Work-counselling has been available in many professional fields and has been targeted at emotionally demanding tasks, involving emotionally demanding customer encounters. In the police administration, guidance has been provided primarily to staff involved in demanding criminal investigations. However, regardless of their role or job description, all police officers should have access to work-counselling, given the stressful nature of police work. As there is no binding legislation on work-counselling in Finland, work-counselling was discussed from the perspective of the Occupational Safety Act, the Occupational Health Care Act and documents produced by the Police Board.

In the thesis, the requirements of police work, what wellbeing at work is and what work-counselling is, were explained. An interview was conducted with the HR manager to examine about the practice of work-counselling in the Police Department of Inner Finland. The results showed that the benefits of work-counselling are positive, and it is therefore justified to make it more widely available to employees of the Police Department of Inner Finland. It was found that there are weaknesses of the current approach at the Police Department of Inner Finland and the main weakness was the lack of awareness of work-counselling. The created Guide will increase awareness and clarify the process.

Keywords: police work, wellbeing at work, work-counselling

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Toimeksiantajan esittely - Sisä-Suomen poliisilaitos.....	7
1.2	Ammatillinen tausta opinnäytetyön tekemiseen .....	7
2	Työn tavoite ja tarkoitus.....	9
2.1	Tutkimuskysymykset .....	9
2.2	Työn rajaaminen .....	9
3	Opinnäytetyön tietoperusta .....	10
3.1	Keskeiset lait, poliisin sisäiset määräykset ja ohjeet .....	11
3.2	Aikaisemmat tutkimukset .....	12
4	Käsitteet ja määritelmät .....	12
4.1	Poliisityön vaatimukset.....	13
4.2	Työhyvinvointi .....	16
4.3	Työnohjaus .....	17
5	Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteuttaminen .....	18
5.1	Haastattelu.....	20
5.2	Keskustelut.....	20
5.3	Teemoittelu.....	21
5.4	Tutkimuksen toteutus .....	22
6	Tulokset .....	24
7	Johtopäätökset ja pohdinta.....	28
7.1	Johtopäätökset .....	28
7.2	Kehittämisehdotukset .....	31
7.3	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi .....	33
7.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi .....	34
7.5	Jatkotutkimusehdotukset .....	35
	Lähteet.....	36
	Kuviot .....	39
	Liitteet .....	40

## 1 Johdanto

Henkinen työkuorma muodostuu yleisen elämäkokemuksen mukaan asioista, jotka jäävät mieleen ja joita joutuu käsittelemään varsinaisen ja konkreettisen työtehtävän jälkeen. Jokainen ihminen kokee elämässään asioita, jotka jäävät mietityttämään. Kun ne asiat liittyvät jokapäiväiseen työhön ja niitä asioita tulee jokaisena työpäivänä lisää, on kysymyksessä työhyvinvointiin oleellisesti vaikuttavasta kuormitustekijästä. Tällainen kuormitustekijä vaikuttaa työn lisäksi myös esimerkiksi työntekijän yksityiselämään.

Poliisityön psykologia kirjassaan Kaunisto, Hyyti, Koskelainen & Nieminen (2021, 359-360) kirjoittavat, että poliisin työssä kohdataan runsaasti psyykkistä kuormitusta aiheuttavia asioita. Nämä asiat lisäävät riskejä mielenterveyden järkkymiselle, koska tilanteet ovat usein jollain tavalla traumatisoivia. Traumatisoivat tilanteet saattavat johtaa erilaisiin pelkotiloihin, jotka rajoittavat myös työntekijän arkitoimintoja. Työn kuormittavuuteen vaikuttavat työtilanteiden lisäksi myös osaamiseen liittyvät vaatimukset. Stressiä aiheutuu jatkuvista muutoksista niin työpaikalla, kuin muualla toimintaympäristössä (Kaunisto ym. 2021, 367).

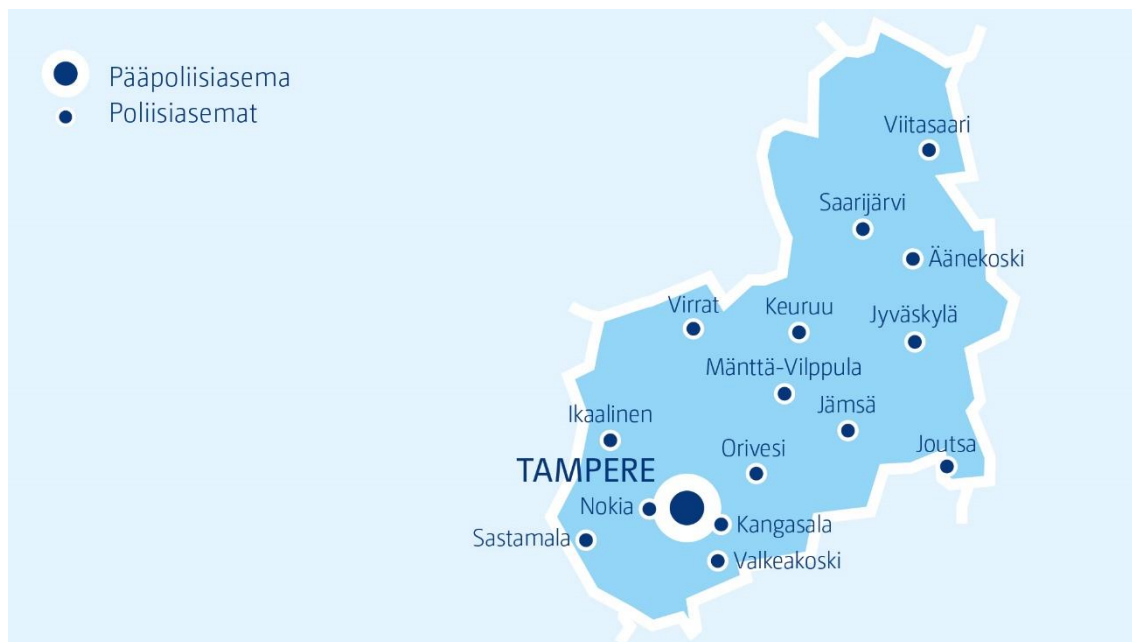
Sisä-Suomen poliisilaitoksen henkilöstöpäällikön kanssa käydyin keskustelun perusteella valitsin opinnäytetyön aiheeksi työnohjauksen kehittämisen Sisä-Suomen poliisilaitoksella. Valitsin työnohjaukseen liittyvän aiheen siitä syystä, että aihe on varsin kiinnostava ja sen hyödyt kirjallisuuden ja kokemuksen pohjalta arvioituna ovat positiivisia. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on perehtyä työhyvinvointiin liittyvään työnohjaukseen ja kuvata työnohjauksen prosessin kehittämistä Sisä-Suomen poliisilaitoksella. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda sisäinen ohje Sisä-Suomen poliisilaitokselle työnohjaukseen hakeutumisesta.

Työnohjaukseen hakeutumisesta ei ole ohjetta Sisä-Suomen poliisilaitoksella, joka koskisi kaikkia työntekijöitä. Sisä-Suomen henkilöstöpäällikön mukaan, tästä syystä, työnohjauksen piirissä ovat olleet lähinnä vaativaa ja psyykkisesti kuormittavaa lapsirikostutkintaa, sekä seksuaalirikostutkintaa tekevä henkilöstö. Kuitenkin kaikilla, riippumatta työkuvasta on oltava mahdollisuus hyödyntää työnohjausta ja hakeutua sen piiriin.

Työhyvinvoinnin osalta opinnäytetyö keskittyy poliisityön vaatimukseen ja siihen, että työnohjauksen käyttö voisi hyödyttää sekä työntekijää, että työnantajaa. Työhyvinvoinnista vastaa kuitenkin pääasiassa työnantaja yhdessä työterveyshuollon kanssa toimintasuunnitelman mukaisesti. Työturvallisuuslain (738/2002) 15:n mukaan, työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös ennaltaehkäisevä toiminta, mikä on työhyvinvoinnin kannalta kaiken keskiössä. Työhyvinvointiin liittyy paljon monia asioita, mutta tulen käsittelemään tässä työssäni työhyvinvoinnin osalta pelkästään henkiseen kuormittumiseen liittyviä asioita, jotka puolestaan ovat niitä asioita, joiden valossa käsittelen työnohjausta ja sen tarvetta.

## 1.1 Toimeksiantajan esittely - Sisä-Suomen poliisilaitos

Sisä-Suomen poliisilaitos on asukasluvultaan mitattuna Suomen suurin poliisilaitos. Hallinnollinen ja johdollinen keskus, pääpoliisiasema, sijaitsee Tampereella. Sisä-Suomen poliisilaitokseen kuuluvat Pirkanmaan ja Keski-Suomen maakunnat. Niiden alueella on Poliisin nettisivujen tiedon mukaan 45 kuntaa. Sisä-Suomen poliisilaitoksella on 16 poliisiasemaa (Kuvio 1.). (Poliisi 2023.)



Kuvio 1: Sisä-Suomen poliisilaitos (Poliisi 2023)

Sisä-Suomen poliisilaitoksen alueella toimii valvonta- ja hälytyssektori, rikostorjuntasektori ja lupapalvelusektori. Näiden yhteisenä tehtävänä on turvata yleinen järjestys ja turvallisuus, ennalta ehkäistä rikoksia ja selvittää niitä, sekä tarjota lupapalveluita. (Poliisi 2023.) Poliisin tehtävät määritetään poliisilain (872/2011) 1§:ssä.

Poliisin toimintaa ohjaa Poliisihallitus, joka on sisäministeriön alainen poliisiorganisaatio ja keskusvirasto. Poliisiylijohtaja johtaa poliisihallitusta. Poliisihallituksen tehtävänä on suunnitella, johtaa, kehittää ja valvoa poliisitoimintaa ja sen tukitoimintoja. (Poliisi 2023.)

## 1.2 Ammatillinen tausta opinnäytetyön tekemiseen

Olen itse työskennellyt Pirkanmaan poliisilaitoksessa ja sen jälkeen Sisä-Suomen poliisilaitoksessa siitä saakka, kun se PORA III (Poliisin hallintorakenteen kehittämishanke) uudistuksen jälkeen perustettiin 2014. Olen työskennellyt niin valvonta- ja hälytyssektorilla, kuin myös rikostorjuntasektorilla. Olen viimeisten vuosien aikana esimiestyössä toimiessani, käynyt keskustelua monien kollegoiden kanssa ja olen huomannut, että moni kollega kokee työn olevan

aiempaa vaativampaa ja erityisesti henkisesti aiempaa raskaampaa. Tämä on näkynyt ehkä eniten rikostorjuntasektorilla.

Osittain tämän vuoksi rikostorjuntasektorin henkisen kuormittumisen aiheuttamaa työtaakkaa helpottamaan on mietitty ja kehitetty erilaisia asioita ja menetelmiä työn kuormittavuuden helpottamiseksi. Näitä menetelmiä on mainittu muun muassa Poliisihallituksen antamassa kriittisten tilanteiden jälkitoimet määräyksessä (POL-2019-14546) ja niitä ovat esimerkiksi defusing, debriefing ja työnohjaus. Mannermaan (2022, 12) mukaan defusingilla tarkoitetaan suomen kielen terminä purkukokousta ja debriefingillä tarkoitetaan suomen kielen terminä jälkipuintia. Purkukeskustelu pyritään käymään nopeasti tilanteen jälkeen ja jälkipuinti hieman myöhemmin, noin 24-72 h kuluttua (Hautamäki 2023). Poliisin työssä on poikkeuksellisen paljon psyykkistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Joten pelkästään se, että työntekijöitä lisätään, ei auta siihen, että yksittäisen tehtävän tai toimenkuvan henkinen kuormittavuus poistuisi. Toimenkuvan ja tehtävästä johtuvaan kuormittumiseen vaikuttaa enemmänkin se, millaisten asioiden kanssa, se yksittäinen poliisi työssään on tekemissä. (Kaunisto ym. 2021, 364-365.)

Tutkimuksen mukaan poliisit kokevat aiempaa heikommaksi oman jaksamisensa ja energisyytensä. Tämä näkyy Kauniston ym. (2021, 368) mukaan erityisesti tutkintatehtävissä olevien kohdalla. Näin ollen vaativaa rikostutkintatyötä tekeville on ryhdytty antamaan työnohjausta Poliisihallituksen lapsi esitutkinnassa ja poliisitoiminnassa - ohjeen mukaisesti (POL-2019-34669). Työnohjaus tässä tapauksessa ei ole pelkästään työn tekemisen tapojen muokkamista, vaan enemmänkin sitä, että työnohjauksessa pyritään ymmärtämään sekä kehittämään omaa työtä ja sitä kautta opitaan säätelemään omaa työkuormaa (Kupias 2022, 23).

Työnohjauksen tavoitteena on ammatillinen kasvu, jonka keskiönä toimii työnohjaajan ja ohjattavan välinen vuorovaikutusprosessi. Työnohjauksessa tutkittavia kohteita ovat muun muassa ammatti-identiteetti, työssä suoriutuminen, työssä saadut kokemukset, tunteet ja roolit (Ruutu & Salmimies 2015, 16). Työnohjaus on siis tiivistetysti työssä oppimista, jossa ulkopuolisen ammattilaisen ohjaamana pysähdytään reflektoimaan omaa työtä, pohditaan omaa toimintaa työympäristössä ja sen lähtökohtia, sekä työn tekemisen seurauksia ja tavoitteita (Alhainen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 17).

Sisä-Suomen poliisilaitoksessa henkilöstöpäällikön mukaan työnohjauksessa ovat olleet pääasiassa vaativaa rikostutkintaa suorittavat poliisit. Työnohjausta on kuitenkin järjestetty yksittäistapauksissa myös muutoin, kuin suoraan työtehtävien perusteella. Vaativaksi rikostutkinnaksi katsotaan tässä tapauksessa toimenkuvat, joissa suoritetaan lapsirikostutkintaa ja seksuaalirikostutkintaa. Lapsirikostutkijoille on Sisä-Suomen poliisilaitoksella käynnistynyt säännöllinen työnohjaus syksyllä 2022 (Asmundela 2023).



## 2 Työn tavoite ja tarkoitus

Tämän työn tarkoituksena on kehittää työnohjauksen käyttöä Sisä-Suomen poliisilaitoksella. Kehittäminen toteutetaan selvittämällä, miten työnohjausta on ohjeistettu ja ohjattu Sisä-Suomen poliisilaitoksella. Samalla tutkitaan mikä on työnohjauksen merkitys työhyvinvointiin. Näiden pohdintojen kautta selvitetään seikkoja, jotka puoltaisivat työnohjauksen laajempaa käyttämistä nimenomaan työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Työssä tuodaan myös korostusti esille se, että hyvinvoiva työntekijä on työnantajalle tärkein voimavara. Lopuksi näiden pohdintojen avulla selkeyttää työnohjaukseen hakeutumisen eri vaiheita.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa Sisä-Suomen poliisilaitokselle ohje, jollainen nykyisellään puuttuu. Ohjeen tarkoitus olisi ohjata oikealle tielle, kun halutaan hakeutua työnohjaukseen. Ohjeen suunniteltu käyttötarkoitus on tuoda ensisijaisesti esihenkilöille jonkinlainen näkemys siitä, mitä on työnohjaus ja mikä on oikea prosessimalli, jos alainen tai alaiset työnohjausta tarvitsevat tai sitä pyytävät. Työnohjauksen saaminen on tähän saakka ollut liittännäinen työntekijän tehtäväkuvaan tai toimenkuvaan, eikä ole ollut periaatteessa kaikkien tavoitettavissa. Poliisilaitoksen sisäisen ohjeen laatimisella halutaan henkilöstöpäällikön mukaan taata se, että kaikilla olisi mahdollisuus hyödyntää työnohjausta, riippumatta omasta työn- tai toimenkuvasta.

### 2.1 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön lähtökohtana on yleensä tutkimusongelma, johon pyritään löytämään ratkaisu. Jotta tutkimusongelmaan olisi helpompaa löytää ratkaisu, kannattaa ongelma muuttaa kysymyksen muotoon. Tällä tavalla saadaan muodostettua tutkimuskysymys ja mahdolliset apukysymykset. Kun opinnäytetyössä näihin kysymyksiin saadaan vastaukset, tutkimusongelma saadaan ratkaistuksi. Tutkimusongelman ja kysymysten huolellinen suunnittelu, suuntaa tutkimusta ja vaikuttavat tiedon keräämiseen. (Kananen 2014, 36.)

Sisä-Suomen poliisilaitoksella on tällä hetkellä lukuisia työntekijöitä eri sektoreilla, jotka voisivat hyötyä työnohjauksesta. Tällä hetkellä vain henkilöstöpäällikkö tietää konkreettisesti työnohjausprosessin kulun ja työnohjaukseen hakeudutaan hänen kauttaan. Näiden tietojen pohjalta on päädytty tutkimuskysymyksissä seuraaviin: Mitä on työnohjaus? Miten kehittää työnohjausta Sisä-Suomen poliisilaitoksella? Miten työnohjausta voi käytännössä saada Sisä-Suomen poliisilaitoksella?

### 2.2 Työn rajaaminen

Hirsijärvi, Remes & Sajavaara (2014, 81-82) mukaan, aiheen rajaaminen on ehdoton edellytys, jotta lukijalle käy selväksi mihin valittu tutkimus keskittyy. Rajausta voidaan joutua tekemään myös tutkimuksen kestäessä ja siihen on myös varauduttava. Tässä työssä käsitellään

kolmea osa-aluetta, jotka muodostavat myös työn keskeiset käsitteet. Keskeisinä käsitteinä ovat poliisityön vaatimukset, työhyvinvointi ja työnohjaus, jotka esitellään myöhemmin. Näiden käsitteiden avulla pyritään tuomaan ilmi, miksi on tärkeää kehittää työnohjausta, osana työhyvinvoinnin parantamista Sisä-Suomen poliisilaitoksella.

Tässä opinnäytetyössä työnohjaukseen kuuluva kokonaisuus on rajattu koskemaan ainoastaan Sisä-Suomen poliisilaitoksen toiminta-aluetta. Tämän opinnäytetyön osana valmistuva, työnohjaukseen liittyvä ohje, tulee olemaan vain Sisä-Suomen poliisilaitoksen käytössä. Toimeksiantajan kanssa työ on rajattu siten, että työn ja siinä tehtävän tutkimuksen pohjalta, luodaan ohje, joka otetaan myöhemmin käyttöön Sisä-Suomen poliisilaitoksella. Toimeksiantajan kanssa nähtiin hyödylliseksi hankkia kokemuksia ja teoriapohjaa, jotta saadaan tehtyä ohje niin, että se palvelisi laajasti kaikkia, sekä olisi selkeä, tarkoituksenmukainen ja ymmärrettävä.

### 3 Opinnäytetyön tietoperusta

Tässä luvussa kerrotaan opinnäytetyön tietoperustasta. Opinnäytetyön tietoperusta on koottu dokumenttianalyysin perusteella. Opinnäytetyön kirjoittaminen alkaa aina kirjallisiin lähteisiin perehtymisellä. Kirjallisuuden avulla pyritään ymmärtämään ilmiötä ja se tarjoaa työkaluja työprosessin vaiheisiin. Kirjallisuus jaetaan aiheeseen ja tutkimuksen tekemiseen liittyvään kirjallisuuteen. (Kananen 2012, 88.) Kehittämistutkimukseen saatavaa aineistoa saattaa olla vain niukalti saatavilla ja tutkijan on tyydyttävä siihen, mitä löytyy. Aineistojen salassapito tuo monesti rajoitteita tutkimuksen suorittamiseen. Tutkijan on huomioitava, että kirjalliset aineistot ovat valmiiksi tuotettuja, jotakin tiettyä käyttötarkoitusta varten, joka ohjaa sitä, miten aineistoa on tuotettu ja miksi. (Kananen 2012, 89.) Poikkeuksen tähän muodostavat viranomaisille tuotetut raportit, jotka ovat aina määrämuotoisia ja faktapohjaisia (Kananen 2012, 90).

Poliisin toimintaa ohjaa poliisilaki, joka määrittelee tyhjentävästi poliisin tehtävät. Poliisilaki on poliisityön perusta, jota tarkennetaan tarvittaessa erilaisilla muilla laeilla ja asetuksilla. Sisäministeriö vastaa poliisilain ja sen nojalla annettavien asetusten valmisteluista (Sisäministeriö 2023). Työhyvinvointia ohjataan työturvallisuuslaissa (738/2002), työterveyshuoltolaissa (1383/2001), laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta (44/2006), yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) sekä tasa-arvolaisissa (609/1986). Tässä opinnäytetyössä käsitellään rajaamisen vuoksi ainoastaan työturvallisuuslakia sekä työterveyshuoltolakia. Tietoperustan muodostavat lakien lisäksi Poliisihallitukselta, poliisilaitoksille tulleet määräykset ja ohjeet. Tietoperustana käytetään soveltuvien osien työntekijöiden kokemuksia, niiltä osin, kun niitä käytetään ohjeen valmistelua varten Sisä-Suomen poliisilaitokselle. Tässä

työssä käytetään lähteinä työturvallisuuden, työnohjauksen, psykologisen palautumisen, poliisipsykologian ja työhyvinvoinnin aihealueilta tuotettua kirjallisuutta.

### 3.1 Keskeiset lait, poliisin sisäiset määräykset ja ohjeet

Tässä kappaleessa kerrotaan poliisin työtä ohjaavista laeista ja niitä tarkentavista määräyksistä ja ohjeista sekä työhyvinvointiin liittyvistä laeista. Poliisin tehtävät määräytyvät poliisilain (872/2011) 1§:ssä seuraavasti: *”Poliisin tehtävänä on oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen sekä rikosten ennalta estäminen, paljastaminen, selvittäminen ja syyteharkintaan saattaminen. Poliisi toimii turvallisuuden ylläpitämiseksi yhteistyössä muiden viranomaisten, yhteisöjen ja asukkaiden kanssa sekä huolehtii tehtäviinsä kuuluvasta kansainvälisestä yhteistyöstä. Lisäksi poliisi suorittaa lupahallintoon liittyvät ja muut sille laissa erikseen säädettyt tehtävät sekä antaa jokaiselle tehtäväpiiriinsä kuuluvaa apua. Jos on perusteltua syytä olettaa henkilön kadonneen tai joutuneen onnettomuuden uhriksi, poliisin on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin henkilön löytämiseksi”*.

Työturvallisuuslain (738/2002) 1§ antaa reunaehdot työhyvinvoinnille *”Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja”*. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu ennaltaehkäisevä toiminta, mikä on työhyvinvoinnin kannalta kaiken keskiössä. Työnantajalla on velvollisuus järjestää kustannuksellaan työterveyshuolto ja siihen liittyen työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 4§.)

Poliisihallituksen ohje, Lapsi poliisitoiminnassa ja esitutkinnassa (POL-2019-34669), käsittelee asioita, joita poliisin tulee huomioida lapsen osalta kaikessa poliisitoiminnassa ja esitutkinnassa. Tämä kyseinen ohje muodostaa käytännössä velvollisuuden työnohjauksen järjestämisestä niiden osalta, jotka joutuvat tekemisiin lapsiin kohdistuvien rikosten tutkimisen kanssa. Poliisihallituksen määräys, Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa (POL-2019-14546) määrittelee kriittisten tilanteiden jälkitoimista. Koska poliisityön vaarallisia puolia ei voida kokonaan poistaa, tulee kiinnittää erityistä huomiota jälkikäteiseen selviämiseen ja työyhteisön tukeen. Poliisilla on lisäksi oma eettinen koodisto, jossa poliisin arvot on kirjattu pääkohdittain seuraavasti: palvelu, oikeudenmukaisuus, osaaminen ja henkilöstön hyvinvointi (Poliisi 2023). Tämän eettinen koodisto mainitsee erikseen henkilöstön hyvinvoinnin ja on siksi yksi tärkeä elementti poliisin työssä.

### 3.2 Aikaisemmat tutkimukset

Dokumenttianalyysin tekemistä varten, etsittäessä materiaalia opinnäytetyötä varten, kävi ilmi, että työnohjausta on tutkittu viimeisen viiden vuoden aikana runsaasti ja tämä aiheutti vaikeuksia materiaalin rajaamisen suhteen. Tässä opinnäytetyössä käytettiin lähdemateriaalina alan viimeisimpiä tutkimuksia kuten Päivi Kupiaksen (2022) kirjoittamaa työnohjaus ja coaching teosta sekä Anniina Virtasen (2021) kirjoittamaa teosta psykologinen palautuminen.

Theseus-palvelussa hakusanalla työnohjaus, löytyi useampia opinnäytetöitä terveydenhuolto-puolen tai sosiaalipuolen opintoihin liittyen. Poliisin osalta aikaisempaa tutkimusaineistoa oli niukasti saatavilla. Sisä-Suomen poliisissa työnohjausta ei ole henkilöstöpäällikön mukaan aiemmin tutkittu. Sisä-Suomen poliisissa on tehty säännöllisin väliajoin koko poliisia koskevia henkilöstöbarometrikyselyitä, joissa on kartoitettu mm työhyvinvoinnin tilaa, kuitenkin työnohjausta ei ole sivuttu noissa kyselyissä henkilöstöpäällikön mukaan. Viimeisin henkilöstöbarometri on tehty vuonna 2022, josta ei ole tehty tämän opinnäytetyön tekemisen ajankoh-taan mennessä julkiseksi tarkoitettua koostetta. Koosteen tekemisestä vastaa Poliisiammatti-korkeakoulu.

Mikko Ahjokannas on tehnyt Haaga-Helia Ammattikorkeakoululle opinnäytetyön, otsikolla Työnohjaus Keskusrikospoliisissa - Prosessin toimivuus ja kehittäminen (2021). Kyseinen Ahjo-kannaksen työ antaa jonkinlaisen näkemyksen siitä, millaista toiminta on ollut Keskusrikospo-liisissa ja miten työnohjausta siellä on kehitetty. Kyseinen työ antaa lukijalleen myös kuvan siitä, millainen työympäristö poliisihallinto on, vaikka työssä otetaankin kantaan lähinnä Kes-kusrikospoliisissa vallitsevaan tilanteeseen ja käytänteisiin. Lisäksi Jasmin Kaunisto on toimit-tanut kirjan Poliisityön psykologia, joka käsittelee kattavasti poliisityötä ja siinä olevia yksi-tyiskohtia poliisityön vaatimukseen liittyen sekä poliisin työhyvinvointia (Kaunisto, Hyyti, Kos-kelainen, & Nieminen 2021).

## 4 Käsitteet ja määritelmät

Tässä luvussa on tarkoitus selvittää, mitä työn keskeiset käsitteet tarkoittavat. Ensimmäisessä alakappaleessa kerrotaan poliisityön vaatimuksen käsitteestä. Poliisityön vaatimuksen käsit-teen on tarkoitus kertoa lukijalle se, mitä poliisityön tekeminen vaatii tekijältään muuten kuin fyysisesti. Tällä pyritään avaamaan lukijalle sitä seikkaa, miksi työhyvinvoinnista huoleh-timinen on erittäin suuressa roolissa, koskien poliisityötä. Toisessa alakappaleessa kerrotaan työhyvinvoinnista ja selvitetään, miten se liittyy poliisityön vaatimukseen. Poliisityön vaati-mukseen liittyvää työhyvinvointia tuetaan sillä, että työturvallisuuslain (738/2002) 8§:n vel-voittamana työnantaja tehtävänä on pyrkiä takaamaan kaikille turvallinen ja terveellinen työ-ympäristö ja järjestämään olemassa olevien resurssiensa ja kykyjensä mukaan työntekijälle

sellaisia palveluita, että työntekijä pystyy työnsä suorittamaan. Työhyvinvointi vaatii toteutukseen hyvää johtamista, osaamista, hyvän työyhteisön, hyvät työolosuhteet ja ennen kaikkea työkykyisen työntekijän (Mannermaa 2022, 289). Kolmannessa ja viimeisessä alakappaleessa kerrotaan työnohjauksesta. Työhyvinvointiin liittyen, yksi tapa turvata työntekijän työkyky, on mahdollistaa työntekijälle pääsy työnohjaukseen (POL-2019-14546, 5).

#### 4.1 Poliisityön vaatimukset

Julkisen vallan käyttö perustuu Suomen perustuslaki (731/1999) 2§:n, jossa määrätään, että *”julkisen vallan käyttö tulee perustua lakiin ja että kaikessa julkisessa toiminnassa on noudatettava tarkoin lakia”*. Poliisi on julkisen vallan käyttäjänä koko ajan tarkastelun alla. Poliisin osalta toimintaa ohjaa aiemmin todetun mukaisesti poliisilaki (872/2011) ja poliisin on suoritettava tehtävänsä poliisilain 2-6§:ssä olevien vaatimusten mukaan.

Poliisilain (872/2011) 1 luvun mukaan poliisiin tulee kunnioittaa jokaisen ihmisen perusoikeuksia ja ihmisoikeuksia, poliisiin tulee toimia suhteellisuusperiaatteen mukaan, jolloin jokainen poliisin tekemä toimenpide tulee pystyä perustelemaan. Lisäksi poliisiin tulee toimia kaikissa tilanteissa vähimmän haitan periaatteella, jolloin perustelluilla toimenpiteillä ei aiheuteta suurempaa haittaa kuin on välttämätöntä sekä tarkoitussidonnaisuuden periaatteen mukaisesti käyttää vain toimenpidettä varten tarkoitettua toimivaltuutta.

Kauniston ym. (2021, 359-360) tutkimuksen mukaan poliisityössä on psyykkistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä poikkeuksellisen paljon. Kaunisto on käyttänyt jaottelussaan mallia, jossa nuo tekijät jaetaan neljään eri ryhmään: *”järkyttävät aistiärsykkeet, ihmisten ei-toivottu käyttäytyminen, ikävät elämäntapahtumat ja niihin liittyvät kielteiset tunteet sekä työstä suoriutumisen haasteet”*. Poliisin tehtävät eivät yleisen tiedon mukaan liity erityisesti positiivisiin käsitettäviin asioihin. Poliisi pyydetään paikalle, kun jotain poikkeuksellista on tapahtunut, silloin kun ihmisiä pelottaa ja sattuu. Poliisin kohtaamat ihmiset ovat jossain mielessä hädän, kriisin, loukkaantumisen tai ongelmien keskellä, toisin sanoen ikävissä elämäntilanteissa. (Kaunisto ym. 2021, 361.)

Poliisityöhön kuuluu päivittäin, mieltä järkyttävät aistiärsykkeet, joita tulee eteen rikostutkinnassa, onnettomuuspaikoilla, kuolemansyyn selvityksissä kuin myös järjestyspoliisin eri tehtävissä. Poliisit joutuvat näkemään työssään kuolleita, onnettomuuksissa tai itsemurhissa ruhjoutuneita sekä pahoinpideltyjä. Lisäksi mieltä voivat järkyttää esimerkiksi päihderiippuvaisten kotien tai muiden asumusten näkeminen. (Kaunisto ym. 2021a, 360.) Poliisilain (872/2011) 1§:n mukaisten tehtävien hoidossa, poliisi altistuu työssään äkillisiin uhka- ja vaaratilanteisiin, jotka voivat altistaa traumatisoitumiselle. Lisäksi läsnä on usein fyysisen väkivallan uhka ja siihen liittyvä loukkaantumisen riski (POL-2019-14546, 1).

Poliisitehtäviin liittyy lisäksi aina oikean toimintatavan valinnan vaikeus, koska toimintatapoja on monesti useita ja usein tilanteita arvioidaan jälkikäteen. Tilanteen puolueeton arviointi jälkikäteen on käytännössä mahdotonta, koska päätökset tehdään usein nopeasti, puutteellisin tai vähäisin tiedoin tilanteesta (Kaunisto 2021, 245). Esimerkiksi poliisin ampuma-aseen käytöstä tehdään aina jälkikäteen, esitutkintalain mukainen esiselvitys siitä, onko poliisin voimakeinon käytön perusteella, syytä epäillä rikosta (Kaunisto ym. 2021, 242). Jälkikäteen on pystyttävä perustelevaan käytetyn toimintatavan valinta ja tämä stressaa jo toiminnan ollessa vielä kesken. Mikäli toimintatavat eivät ole selviä tai jos työntekijä ei ole psyykkisesti valmiina tilanteissa, esimerkiksi toimintatavan valinta voi olla alimitoitettu tai vaihtoehtoisesti ylimitoitettu. (Kaunisto ym. 2021, 220). Liiallisen voimakeinojen käytön ehkäisyssä Kauniston ym. (2021, 229) mukaan on tärkeää huolehtia poliisin työkyvystä ja työhyvinvoinnista jo ennalta, mm valvomalla ja seuraamalla, että olemassa olevia ohjeita ja säännöksiä noudatetaan.

Rikostorjunnassa erityisesti lapsiin kohdistuneita rikoksia tutkivat, jotka joutuvat työkseen katsomaan esimerkiksi siihen liittyvää CSAM-materiaalia (Child Sexual Abuse Material), ovat erittäin alttiita traumatisoitumaan työssään. CSAM materiaalilla tarkoitetaan lapsen kohdistuvaa seksuaaliväkivaltaa kuvaavaa materiaalia. Tämä muodostaa suuren riskin mielenterveyden järkkymiselle. Poliisityössä voidaan siis kohdata asioita, jota ei olla valmiita kestämään tai vastaanottamaan. Tilanne tällaisenaan ylittää ihmisen sietokyvyn ja mielenterveyden voimavarat. (Kaunisto ym. 2021b, 360.)

Korhonen (2021, 10) kirjoittaa julkaisemattomassa opinnäytetyössään voimavarakeskeiseen työnohjaajakoulutukseen liittyen oivalluksensa, joka koskee poliisin mahdollista ”sairastumista” vahvuuteen. Onko tässä kysymys Kauniston ym. (2021, 362) mainitsemasta tilanteesta, jossa poliisi suojaa itseään, itse rakentamallaan suojakilvellä, jonka läpi ei mene mikään ja jolloin mikään asia ei kosketa tai vaikuta? Tutkimuksen mukaan osa poliiseista kuvittelee, että tunteiden siirtäminen syrjään ja sen myötä kyynistyminen, on se mitä poliisilta vaaditaan, jotta kestäisi ja säilyttäisi toimintakykynsä. Poliisityö poikkeaa siinä mielessä muista ammateista, että se tarjoaa poliisille mahdollisuuden kurkistaa sellaisten kulissien taakse, joiden taakse tavallinen kansalainen ei näe ja mistä monesti paljastuu jotain karua ja rikollista. Toistuva altistuminen ihmisten ei-toivotulle käyttäytymiselle, aiheuttaa kysymyksen, ovatko ihmiset ja maailma läpeensä pahoja? Tällainen ajatusmaailman puolestaan aiheuttaa kyynistymistä ja maailmankuvan kielteiseksi muodostumista. Lopulta kielteisistä maailmankuvaa aletaan pitää oikeampana kuin toisten näkemystä maailmasta. Poliisiin tulisi kuitenkin ymmärtää, että se millä tavalla poliisi näkee maailman tuon kurkistusmahdollisuuden vuoksi, on vain erilainen näkökulma, eikä välttämättä todellinen. (Kaunisto ym. 2021, 363.)

Kauniston ym. (2021, 364) mukaan poliisityön kuormitusta lisää yleisesti työstä suoriutumisen paineet. Poliisin tehtävät ovat lisääntyneet, mutta henkilöstöresurssit eivät kuitenkaan ole

lisääntyneet samassa suhteessa. Poliisin resurssointia säädellään poliittisen päätöksenteon keinoin toisin kuin rahoitusta yritysmaailmassa. Yritysmaailmassa voidaan palkata henkilöstöä lisää, kun tehtäviä tulee lisää, mutta poliisissa niin ei voida tehdä, johtuen rahoitusmallista. Kun työmäärä lisääntyy, kaikkia työtehtäviä ei voida hoitaa riittävällä tarkkuudella tai koh- tuullisessa ajassa tai joissain tapauksissa ei lainkaan, mikä heikentää työntekijöiden työhyvin- vointia.

Jatkuva kiire ja keskeytykset nimenomaan tutkintatyössä vaikuttavat tutkintarauhaan. Akuu- tin tilanteen tullessa eteen, saattaa tutkija joutua muuttamaan kaikki tekemänsä suunnitel- mat ja siirtyä täysin toisen tehtävän hoitamiseen. Lisäksi monialatutkinta, jossa rikostutkija tutkii kaikenlaisia rikoksia, riippumatta osaamisestaan tai koulutuksestaan, aiheuttaa pirs- taleisuutta, jonka on todettu lisäävän työkuormitusta. (Kaunisto ym. 2021a, 365.)

Kenttätyössä tilanne resurssien riittämättömyyden vuoksi, johtaa siihen, että tehtäviä ei eh- ditä joko suorittamaan lainkaan tai ne suoritetaan minimitoimenpiteillä. Tällöin on koettu, että poliisin perustehtävään, rikosten ennaltaehkäisyyn ja selvittämiseen ei jää riittävästi ai- kaa. Tämä taas puolestaan vaikuttaa rikosentekijöiden kiinnisaamiseen ja kansalaisten koke- muksiin poliisin toiminnasta sekä turvallisuudentunteesta. Tällainen toiminta aiheuttaa riittä- mättömyyden ja turhautumisen tunnetta, kun ei pääse toteuttamaan omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan. (Kaunisto ym. 2021b, 365.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on osa poliisityötä. Poliisityöhön liittyy paljon kuormittavia asioita, joista aiheutuu työhyvinvointiin vaikuttavaa psykososiaalista kuormittumista. (Kau- nisto ym. 2021, 359.) Kun puhutaan psykososiaalisesta kuormittumisesta, puhutaan tiivistet- tynä työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä te- kijöistä (Työsuojelu 2023).

Poliisilla on ohje, Lapsi poliisitoiminnassa ja esitutkinnassa (POL-2019-34669), joka käsittelee asioita, joita poliisin tulee huomioida lapsen osalta kaikessa poliisitoiminnassa ja esitutkin- nassa. Tämä ohje koskee siis kaikkea poliisitoimintaa, myös sitä, miten poliisihenkilöstön jak- samisesta ja työhyvinvoinnista huolehditaan liittyen henkisesti kuormittaviin työtehtäviin. Li- säksi Poliisihallituksen määräys kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa (POL-2019- 14646) kertoo, että esimerkiksi jälkipurkukeskustelu on osa työtehtävää ja on siksi pakollinen, mutta saman määräyksen mukaan työnohjaukseen osallistuminen kuitenkin perustuu vapaaeh- toisuuteen. Poliisilaitosten ja poliisiyksiköiden tulee kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisi- hallinnossa (POL-2019-14646) määräyksen mukaisesti huolehtia henkilöstönsä työhyvinvoin- nista ja jaksamisesta sekä järjestää henkisesti kuormittavaa työtä tekeville tarvittavaa työn- ohjausta.

## 4.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on iso kokonaisuus, johon kuuluu monia erilaisia asioita. Asioita, joiden voidaan ajatella vaikuttavan työn tekemiseen. Työhyvinvointiin kuuluu yhtä lailla terveys kuin turvallisuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Sosiaali- ja terveysministeriön selvitys (2005) tiivistää työhyvinvoinnin käsitteen seuraavasti: *”Työhyvinvointi ymmärretään työssä käyvän yksilön selviytymisenä työtehtävistään, mihin vaikuttavat hänen oma fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuntonsa, työyhteisön toimivuus sekä työympäristön eri tekijät”*. Työhyvinvointia rakennetaan yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kanssa, kuten työturvallisuuslaki (738/2002) 18§ edellyttää.

Miten työnantaja voisi vaikuttaa tähän, niin monia askarruttavaan ja ratkaistavaksi tarkoitettuun ongelmaan? Kirjassa Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla (2004, 22) kerrotaan tutkimuksissa todetun, hyvinvoinnin ja terveyden olevan kiinteästi sidoksissa osaamiseen, ammattitaitoon, toiminnan tehokkuuteen ja laatuun. Samassa yhteydessä on todettu myös, että hyvinvoiva ja terve henkilöstö tekee tehokkaasti laadukasta työtä. Tutkimuksessa on korostettu terveyden merkitystä hyvinvoinnin keskeisenä lähtökohtana. Terveyden määritelmä tässä yhteydessä tarkoittaa kykyä toteuttaa itseään ja vastata myönteisesti ulkopuolisen ympäristön asettamiin haasteisiin. Terveys kuten hyvinvointi ovat ennemminkin onnellisen ja täysipainoisen elämän edellytyksiä, kuin tavoitteita tai päämääriä. (Työterveyslaitos 2004, 22.)

Nykypäivänä moni kärsii pitkäkestoisesta kuormittumisesta, kansankielellä pitkittyneestä stressistä. Stressillä tarkoitetaan kuormitustilaa, jolloin henkilöön kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että ihminen kuormittuu ja henkilölle alkaa tulemaan niistä syistä oireita. Pitkittyneestä stressiä aiheuttavat tänä päivänä jokapäiväiseen elämään liittyvät haasteet, sekä vapaa-ajalla että työssä. Ja saatamme ylläpitää tätä stressireaktiota käymällä läpi toistuvasti mielessämme kuormittavia asioita, saamatta niihin mitään ratkaisua aikaiseksi. (Virtanen 2021, 27.)

Tässä opinnäytetyössä käsitellään työterveyteen liittyvää psykososiaalista kuormitustekijää nimenomaan työn sisältöön liittyen. Sisältöön liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi jatkuva valppaana oleminen, liiallinen tietomäärä, vastuut, jatkuvat keskeytykset, haastavat vuorovaikutustilanteet asiakaskohtaamisissa ja yksitoikkoinen työ. (Työturvallisuuskeskus 2023.) Lisäksi on mainittava, että poliisityöhön liittyy olennaistesti myös eettinen kuormittuminen. Eettisellä kuormittumisella tarkoitetaan sitä, että työssä tulee vastaan sellaisia tilanteita, jossa henkilö ei tiedä mikä on oikea tapa toimia, tai vaikka henkilö tietäisi mikä on oikea tapa, mutta ei siitä huolimatta voi toimia sen mukaan. Tähän liittyy olennaisena osana eri organisaatioiden omat eettiset arvot, joita organisaation työntekijöiden tulisi pystyä noudattamaan



(Mannermaa 2022, 321). Mikäli poliisi ei voi hyvin, on mahdotonta työskennellä niin, että poliisitoiminnan yleiset eettiset vaatimukset täyttyisivät. (Poliisi 2023.)

### 4.3 Työnohjaus

Työnohjauksen historia ulottuu aina 1920-luvulle Yhdysvaltoihin sosiaalityöntekijöiden keskuuteen. Suomeen työnohjaus on tullut 1950-luvulla sosiaalityön opiskelijoiden tuomana. Ensimmäiset tahot, jotka Suomessa ovat käyttäneet työnohjausta ovat kirkko, perheneuvonta, päihdetyö ja terveydenhuollon ammattihenkilöt. 1990-luvun lopulla työnohjaus on levinnyt myös julkisen sektorin alueille ja liike- ja talouselämään. (Ristikangas 2008, 5.)

Työnohjaus on oman toiminnan tutkimista, arviointia ja kehittämistä (Suomen työnohjaajat 2023). Työnohjaus liittyy oleellisesti työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin järjestämisestä vastuussa on lähtökohtaisesti työnantaja yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työnohjauksen käyttö oman työn kehittämiseen, sen ymmärtämiseen ja työkuorman säätelyyn on koko asian ytimessä. Työnohjausistuntoja johtaa ammattilainen ja niitä pidetään säännöllisesti ja ennalta sovitusti. (Lehtinen ym. 2022, 62.) Työnohjauksen tarve henkisesti kuormittavassa työssä on merkityksellistä siinä mielessä, että kun työ on jatkuvasti henkisesti kuormittavaa, täytyy kuormaa pystyä purkamaan jossain vaiheessa. Poliisihallituksen määräys kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa (POL-2019-14546), kertoo, että työntekijän kohdatessa poikkeuksellisen tapahtuman työssään, joka voi aiheuttaa haittaavaa stressireaktiota, on jälkitoimet aloitettava.

Työnohjaus on yksi ohjausmuoto, jota käytetään organisaatioiden ja henkilöstön kehittämiseen. Muita vastaavanlaisia ohjausmuotoja ovat esimerkiksi coaching, fasilitointi, prosessikon-sultaatio, psykoterapia ja mentorointi, mutta tässä työssä keskityn pelkästään ohjausmuodoista työnohjaukseen. Yleisesti kun puhutaan työnohjauksesta, siinä ohjattava tutkii omaa työtään koulutetun ohjaajan johdolla (Kupias 2022, 12). Työnohjauksen peruslähtökohtana on pidetty vapaaehtoistyöntekijöiden raskaita asiakaskokemuksia, niiden käsittelyä ja niissä ilmaantuneiden tunteiden purkamista. Työnohjauksessa pyritään saamaan ohjattava pysähtymään oman työnsä kannalta olennaisten asioiden äärelle. Tällä tavoin tuetaan oman toimintansa pohtimisessa, sekä saadaan innostumaan luomaan uusia toimintatapoja ja ratkaisuja työssään esiintyviin pulmiin, sekä tällä tavoin vahvistamaan ammatillista kehittymistä. (Kupias 2022, 23.)

Kuitenkin kaikessa ohjaustoiminnassa pääfokus on siinä, että ohjauksen avulla pyritään vahvistamaan ohjattavan omia voimavaroja. Ohjauksen avulla ohjattava saa voimia ratkaista koke-miaan ongelmia ja sillä tavoin työnohjaus auttaa kehittämään sekä ohjattavaa itseään, että omaa toimintaansa. Joskus työnohjauksen jälkeen ohjattava oivaltaa, ettei ala tai työnkuva ole se, mitä haluaa tehdä tai että se ei vastaa ohjattavan omia arvoja tai osaamistaan ja ohjauksen jälkeen hakeutuu muualle töihin. (Kupias 2022, 35.)

Työnohjaus on säännöllisesti toteutettua, systemaattista ja tavoitteellista kehittämistoimintaa. Työnohjauksessa käsiteltävät asiat nousevat työssä olevista ja työssä kohdatuista asioista. Työnohjauksessa tarkastellaan työntekijän/ohjattavan toimintaa, toiminnan lähtökoh-  
tia, tavoitteita ja seurauksia. Päämääränä on ohjattavan työn, työroolin ja ammatillisten suh-  
teiden kehittäminen. (Alhanen 2011, 21-22.) Tärkeää on ymmärtää, että työnohjaus ei ole  
sama asia, kuin koulutus ja mentorointi ja tästä syystä työnohjaajilla ei ole tarpeen omata sa-  
maa ammattitaustaa, kuin ohjattavilla. Toisaalta ohjaajan tulisi kuitenkin ymmärtää ohjatta-  
van työn sisältöä, jotta ymmärtää ohjattavien tarpeita paremmin (Kaunisto ym. 2021, 397).

Sisä-Suomen poliisilaitoksella on aloitettu säännöllinen työnohjaus syksyllä 2022 lapsirikostut-  
kijoille (Asmundela 2023). Työnohjausta on suoritettujen keskustelujen perusteella suori-  
tettu, jo aikaisemminkin (Keskustelu 3), mutta systemaattinen aloitus sijoittuu Asmundelan  
(2023) mukaan syksylle 2022. Työnohjauksen järjestäminen perustuu Poliisihallituksen tuotta-  
maan - lapsiin kohdistuvien väkivalta- ja seksuaalirikosten tutkinta käsikirjaan (2022, 62) sekä  
Poliisihallituksen ohjeeseen, Lapsi poliisitoiminnassa ja esitutkinnassa (POL-2019-34669). Li-  
säksi työnohjauksen mahdollisuus mainitaan Poliisihallituksen määräyksessä Kriittistien tilan-  
teiden jälkitoimet poliisihallinnossa (POL-2019-14546). Näiden määräyksen ja ohjeen pohjalta  
työnohjausta on tarjottu vaativaa rikostutkintaa suorittavalle henkilöstölle. Henkilöstöpäälli-  
kön mukaan yt vallitsevassa tilanteessa työnohjauksen mahdollisuutta pyritään tarjoamaan  
myös muille, jotka siitä mahdollisesti voisivat hyötyä.

## 5 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteuttaminen

Tässä luvussa esitellään tutkimusmenetelmät ja perustellaan niiden menetelmien valinta. Li-  
säksi tässä luvussa esitellään tutkimuksen toteuttaminen. Tutkimusmenetelmät on valittu si-  
ten, että niiden avulla pyritään saamaan käsitys siitä, mikä on nykytila työnohjauksen osalta  
ja missä siitä ohjeistetaan. Ohjaavien asiakirjojen tutustumisen ja nykytilan selvittämisen jäl-  
keen, rakennetaan siitä toimiva käytäntö ja konkreettinen ohje, kaikkien käytettäväksi.

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa lähestymistapana on laadullinen näkö-  
kulma. Tutkimuksellinen kehittämistyö on tutkivalla otteella tehtyä työelämän kehittämistä.  
Kehittämistyön tarve voi lähteä siitä, että halutaan saada aikaan muutoksia tai on ilmennyt  
jotain erityisiä kehittämistarpeita. Kehittämistyön luonteeseen kuuluu teorian kerääminen  
systemaattisesti ja kriittisesti arvioimalla niin käytännöstä kuin teoriastakin. (Ojasalo, Moila-  
nen & Ritalahti, 2014, 18-19.) Kehittämistyö tehdään yhdessä työelämäkumppanin kanssa jo-  
honkin ennalta määritettyyn tarpeeseen ja ympäristöön, jossa on havaittu tarvetta kehittämi-  
selle. Opinnäytetyön tekijä tuo oman asiantuntijuutensa ja opintojensa aikana hankitun tietoi-  
ntaitonsa mukaan kehittämistyöhön. (Kostamo, Airaksinen & Vilka 2022, 15.)

Tutkimuksellisuutta on kirjallisuuden mukaan ymmärretty monesti hyvin kapeasti. Sitä ei pidä ymmärtää niin, että se olisi pelkästään tutkimuksen toteuttamista pelkästään haastattelu- tai kyselytutkimuksilla. Kehittämistyössä tutkimuksellisuus on ennen kaikkea kehittämistä, joka etenee järjestelmällisesti, analyttisesti ja kriittisesti. Tutkimuksellisuutta tarvitaan laajasti työelämässä. (Ojasalo ym. 2014, 21.)

Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan tulkintaan liittyvää tutkimustapaa. Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan tutkia ihmisten monimuotoista sosiaalista todellisuutta silloin, kun tutkimuksen tavoitteena on kuvata jokin ilmiö tai ymmärtää ihmisten itsensä tuottamia tulkinanvaraisia ja subjektiivisia merkityksiä. Laadullista tutkimusta käytetään esimerkiksi tutkitessa työyhteisöjen yhteisöllisyyden, asiantuntijuuden kehittymisen, osaamisen ym. tutkimukseen. (Vilka 2021, 17-18.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin yhtenä tutkimusmenetelmänä dokumenttianalyysiä. Dokumenttianalyysi menetelmänä on sellainen, jossa kirjalliseen muotoon saatetusta verbaalisesta, symbolisesta tai kommunikatiivisesta aineistosta pyritään tekemään päätelmiä (Ojasalo ym. 2015, 136). Dokumenttianalyysi sijoittuu laadullisen tutkimuksen alueelle, ja dokumenttien avulla pyritään ymmärtämään toimijoita heidän tuottamien virallisten dokumenttien avulla (Hirsijärvi ym. 2014, 217).

Dokumenttianalyysin avulla selvitetään se, mitkä lait, määräykset ja ohjeet ohjaavat työnohjauskäytäntöä. Dokumenteja tutkittiin sisällöllisesti ja pyrittiin selvittämään se, mitä ja millä tavoin työnohjauksesta on ohjeistettu Poliisia. Tässä opinnäytetyössä käytetyt dokumentit kerättiin sillä perusteella, että käytetyistä dokumenteista löydettiin yksityiskohtaisia mainintoja työnohjauksesta. Lisäksi käytetyissä dokumenteissa oli ainoat kannanotot siitä, että työnohjaus on tietyissä tapauksissa järjestettävä. Koska poliisin toimintaa ohjaa Poliisihallitus, oli luonnollista etsiä työnohjausta koskevaa materiaalia Poliisihallituksen tuottamista asiakirjoista, koska varsinaista lakia työnohjauksen järjestämisestä ei ole.

Dokumenttianalyysissa käytettiin työnohjauksesta kirjoitettuja teoksia, joiden avulla saatiin teoreettista tietoa siitä, mitä työnohjauksella tarkoitetaan. Työnohjaus pelkkänä sanana aiheuttaa hämmennystä siitä, mitä työnohjaus tosiasiallisesti on ja mitä se pitää sisällään. Työnohjaus on varsin uusi asia poliisihallinnossa ja kirjallisuuden perusteella selvitettiin perusteita sen järjestämisen laajentamiselle.

Dokumenttianalyysin tavoitteena on dokumenttien järjestelmällinen analysointi ja sillä tavalla luodaan sanallinen ja selkeä kuvaus asiasta, jota tutkitaan ja kehitetään (Ojasalo ym. 2015, 136). Dokumenttianalyysiin liittyy kaksi erilaista analysointitapaa, jotka ovat sisällön analyysi ja sisällön erittely. Tässä työssä käytetään sisällön analyysiä, jolla pyritään kuvaamaan dokumentin sisältöä, sanallisesti, etsitään ja tunnistetaan tekstin merkityksiä (Ojasalo ym. 2015, 137).

## 5.1 Haastattelu

Opinnäytetyössä käytettiin aineistonhankintamenetelmänä teemahaastattelua, joka suoritettiin Sisä-Suomen poliisilaitoksen henkilöstöpäällikölle. Henkilöstöpäällikkö on kertomansa mukaan tällä hetkellä ainoa henkilö, kenen kautta saa tietoa työnohjauksesta ja kenen kautta sinne on mahdollista hakeutua. Teemahaastattelu on välimuoto kahdelle haastattelumuodolle, lomake- ja avoimelle haastattelulle. Teemahaastattelussa tyypillisesti aihepiirit ovat tiedossa, mutta niiden tarkka muoto ja järjestys puuttuu (Hirsijärvi ym. 2014, 208).

Teemahaastattelun käyttöä voidaan perustella silloin, kun kehittämistutkimuksessa haetaan ymmärrystä esimerkiksi ongelman määrittelyssä (Kananen 2012, 98). Haastateltavien valinta tulee tehdä niin, että tutkittava ilmiö tai asia liittyy heihin ja jos sellaisia ei voida suoraan määrittää, valitaan ne henkilöt, jotka tietävät asiasta eniten (Kananen 2012, 101). Teemahaastattelun ongelmaksi on muodostunut tutkimusmenetelmän väärinkäyttö, jolloin esimerkiksi sähköpostilla lähetetään avoimia kysymyksiä haastateltavalle. Tämä ei täytä tieteellisen tiedon luotettavan keruumenetelmän määritelmää (Kananen 2012, 103).

Haastattelu menetelmänä mahdollistaa sen, että siinä ollaan suoraan kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan henkilön kanssa. Haastattelun etu on se, että aineistonkeruumenetelmänä se on varsin joustava (Hirsijärvi ym. 2014, 204). Haastattelun käyttämisen etuna on mahdollisuus saada juuri ne henkilöt mukaan tutkimukseen, jotka aidosti siihen halutaan. Silti haastattelu nähdään osin myös ongelmalliseksi, esimerkiksi jos sitä ei valmistella huolellisesti ja mikäli siihen ei valmistauduta huolellisesti (Hirsijärvi ym. 2014, 206).

Henkilöstöpäällikölle suoritettu haastattelu toteutettiin käytännössä useassa osassa. Ensimmäisen kerran henkilöstöpäällikön kanssa on keskusteltu vapaamuotoisesti aihealueesta ja siitä on tehty muistiinpanoja keskustelun aikana. Tämän jälkeen henkilöstöpäällikölle on lähetetty sähköpostilla ennalta mietityt tarkentavat avoimet kysymykset, joiden vastausten perusteella on kerätty tarkempaa tietoa olemassa olevasta toimintamallista. Näiden kahden vaiheen jälkeen henkilöstöpäällikköön on oltu yhteydessä uudelleen henkilökohtaisesti, sekä puhelimitse ja skype-sovelluksen kautta. Henkilöstöpäällikön kanssa käyty haastattelu on dokumentoitu muistiinpanoina, mutta ei ole puhtaaksikirjoitettu. Henkilöstöpäällikön haastattelua ei tulla liittämään tämän opinnäytetyön liitteeksi. Henkilöstöpäällikön kanssa käyty keskustelu on kuitenkin tutkijan hallussa kirjallisessa muodossa ja se on tarvittaessa tarkastettavissa.

## 5.2 Keskustelut

Aineistoa hankittiin lisäksi keskustelujen avulla. Ojasalo ym. (2014, 21) mukaan haasteita tutkimusmenetelmien käyttöön tuovat työpaikoilla oleva hiljainen tieto ja kokemuksellinen ammattitieto. Ojasalo ym. (2014, 21) jatkaa että yksityinen tieto ja omat kokemukset eivät ole

tutkimuksellista tietoa, ilman niiden kriittistä tulkintaa. Silti tietoa kerättiin vapaamuotoisilla keskusteluilla niiltä, jotka ovat osallistuneet työnohjaukseen. Näiden keskustelujen tarkoitus oli nimenomaisesti saada hiljaista ja kokemuksellista ammattitietoa ja tulkita sitä kriittisesti.

Keskustelut käytiin oman työn ohessa, kun oltiin tekemisissä sellaisten henkilöiden kanssa, joiden tiedettiin olevan vaativaa rikostutkintaa suorittavia henkilöitä ja jotka ovat työnohjaukseen osallistuneet. Näillä keskusteluilla pyrittiin selvittämään se, miten olemassa oleva käytäntö on toiminut ja miten työnohjaus on saavuttanut konkreettisesti tekijät. Eli se, miten he ovat päätyneet mukaan työnohjausprosessiin. Vapaamuotoiset keskustelut on kirjoitettu ylös välittömästi käytyjen keskustelun jälkeen ja muistiinpanot on tehty kuten tutkija keskustelun muistaa. Keskusteluja ei ole tallennettu äänitteenä, koska kukaan keskustelukumppaneista ei näin halunnut tehtävän. Keskustelut on käyty anonymisti, osallistujien toiveesta, mutta keskustelut on kirjattu ylös ja ne ovat tämän opinnäytetyön liitteenä (liite 2) Kysymysten asettelua ei ollut mietitty ennalta, vaan keskustelua käytiin vapaamuotoisesti ja sen avulla pyrittiin saamaan vastaus pääkysymyksiin: Miten päädyit työnohjaukseen, tiesitkö jotain ennakolta työnohjauksesta, kerro millainen kokemus työnohjaus on ollut yleisesti sinun mielestäsi, mikä siinä oli parasta oman näkemyksesi mukaan, oliko työnohjauksessa jotain hyvää tai huonoa ja menetkö uudelleen, jos työnohjausta sinulle osoitetaan.

Keskusteluilla ei pyritty selvittämään työnohjauksen onnistumista tai sen lopputuloksia, koska työnohjaus perustuu luottamuksellisuuteen (Kupias 2022, 23), eikä tässä tutkimuksessa tarvittu sellaista tietoa. Näillä keskusteluilla pyrittiin myös hahmottamaan se, onko prosessi koettu hankalaksi tai vaikeasti tavoitettavaksi nykymuotoisena. Tällä tavoin uskon, että sain loppuproduktiota varten sellaista kokempohjaista tietoa, jota kriittisesti tulkitsemalla, pystytään kehittämään tällä hetkellä olemassa olevaa käytäntöä.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä aineistoa voidaan koota kuulemalla niitä henkilöitä, jotka ovat kehittämisen kohteena tai kehittämisen kohteen käyttäjinä. Henkilökohtaiset kokemukset ja niiden tuominen esille, ovat tärkeitä niille, jotka ovat mukana toiminnassa, jota on tarkoitus kehittää. Kokemukset auttavat ymmärtämään sen hetkistä todellisuutta. (Kostamo ym. 2022, 53.)

### 5.3 Teemoittelu

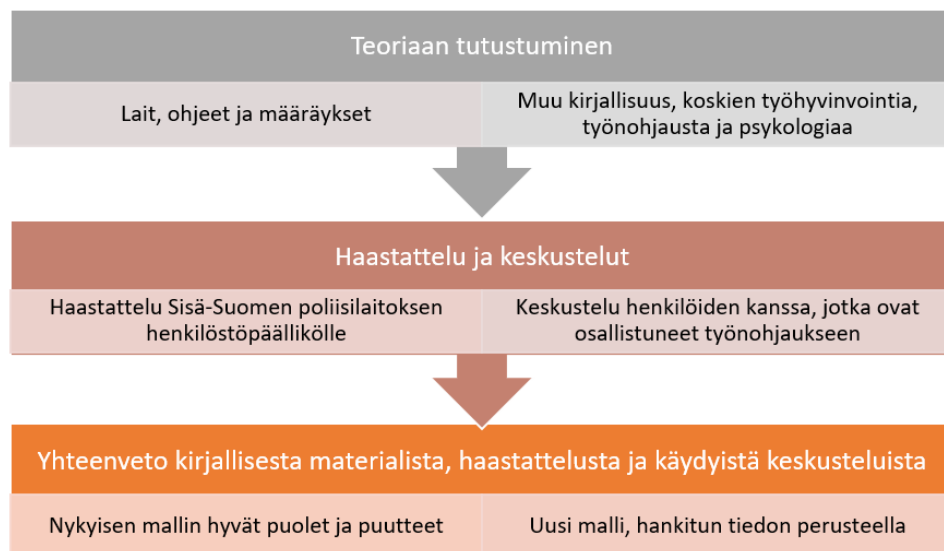
Tutkimusaineiston analysointiin käytetään teemoittelua, sekä henkilöstöpäällikölle suoritetun haastattelun, että käytyjen keskustelujen osalta. Teemoittelua voidaan kutsua vaihtoehtoisesti sisällönanalyysiksi. Tarkoitus on perehtyä siihen mistä kerätty haastattelu ja keskusteluaineisto kertoo tutkijalle ja mitä tutkimusaineiston perusteella voidaan päätellä asian tilasta. (Kallinen ym. 2021.) Opinnäytetyön tekijä tulkitsee kuulemastaan, näkemästään ja kerrotuista kokemuksista, sen, mikä on tärkeää tuotoksen kannalta. Vaikka kokemuksia jaetaan ja

prosessoidaan mahdollisesti yhdessä, silti tutkijan tulkinta määrittelee sen, miten kehittämiskohdetta esitetään kehitettäväksi. (Kostamo ym. 2022, 55.)

#### 5.4 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyötutkimus toteutettiin laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusotteella, jossa aineisto kerättiin dokumenttianalyysin, teemahaastattelun sekä vapaamuotoisten keskustelujen avulla. Laadullisen tutkimuksen avulla kehitetään, parannetaan ja uudistetaan tutkittavaa kohdetta. Sen tavoitteena on lisätä ymmärrystä, mahdollistaa tulkintoja, selittää ilmiöitä ja antaa asioille erilaisia merkityksiä. (Kananen 2019, 25.)

Käytetyt tutkimusmenetelmät ovat sellaisia, joiden avulla kirjoittaja pyrki löytämään oikeanlaista tietoa, jotta tutkimuksen perusteella voidaan muodostaa tavoitteen mukainen ohje työnohjauksesta Sisä-Suomen poliisilaitokselle. Tämän vuoksi prosessi itsessään aloitettiin dokumenttianalyysillä. Tutkimuksen toteutusprosessi (kuviot 2) oli suunniteltu ennakoitavaksi, koska tällä tavalla ajateltiin saatavan oikeassa järjestyksessä, juuri sellaista tietoa, jolla on tosiasiallista merkitystä työn lopputuloksen kannalta.



Kuvio 2: Työn toteutuksen prosessimalli

Tutkimuksen lopputuloksena tuotettavan ohjeen tekemiseksi, dokumenttianalyysi toteutettiin seuraavasti. Työn tekemisen aikana selvisi, että työnohjauksesta ei ole olemassa sitä varten säädettyä lakia, joka velvoittaisi järjestämään työnohjausta. Tämä selvitettiin tutustumalla

Finlex säädöskokoelmaan. Säädöskokoelmasta pyrittiin etsimään sellaista säädöstä, useilla eri hakusanoilla mm. perussanalla työnohjaus. Kun lakeja ei löytynyt ja koska tämä opinnäytetyö tehdään nimenomaan poliisin ammattialalle, dokumenttianalyysin avulla tutustuttiin siihen, mitä poliisityö on ja mikä lainsäädäntö ohjaa poliisin toimintaa. Sen jälkeen haettiin tietoa siitä, mitä poliisin tehtäviin kuuluu, jotta lukija ymmärtäisi mitä poliisi tekee ja millä perusteella. Kun lukijalle on selvitetty mihin poliisityön tekeminen perustuu ja se, mitä poliisin tehtäviin kuuluu, on lukijalla mahdollisuus ymmärtää, mikä merkitys työhyvinvoinnin kehittämisellä on.

Poliisityön vaatimuksia käytiin läpi kirjallisten lähteiden avulla ja tässä keskityttiin nimenomaan poliisityön tekemiseen liittyviin psykologisiin vaatimuksiin. Poliisityön vaatimusten selvittämisen jälkeen haettiin työturvallisuuslaista selkänokaa, missä määritellään reunaehdot työhyvinvoinnille, mitä velvollisuuksia työturvallisuuslaki asettaa työnantajalle nimenomaan työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja työhyvinvoinnin ylläpitämisestä huolehtimiselle. Työhyvinvointia käsiteltiin kuitenkin isona kokonaisuutena koskien pelkästään poliisiammattia. Analysoimalla poliisityöhön ja työhyvinvointiin liittyvää lakipohjaa, päästiin johtopäätöksissä esiteltyihin ratkaisuihin.

Vaikka poliisityötä ohjaa poliisilaki (872/2011), silti Poliisihallituksen antamat sisäiset määräykset ja ohjeet ohjaavat konkreettista poliisitoimintaa ja antaa suuntaviivat siihen, miksi asiat tehdään niin kuin ne tehdään. Poliisihallituksen määräykset ja ohjeet tukevat sitä seikkaa, että työnohjausta tulee järjestää ja että se tulee myös olla sisäisesti ohjattua jokaisessa laitoksessa.

Opinnäytetyöhön liittyvä yhden henkilön haastattelu toteutettiin niin, että Sisä-Suomen poliisilaitoksen henkilöstöpäällikölle lähetettiin sähköposti, jossa kysyttiin peruskysymykset. Henkilöstöpäällikkö vastasi niihin kirjallisesti, sen jälkeen vastauksista keskusteltiin ja tehtiin tarkentavat kysymykset. Se, miksi toimittiin näin, vaikka sähköpostikysely ei Kanasen (2012, 103) mukaan täytä tieteellisen tiedon luotettavan keruumenetelmän määritelmää, johtuu siitä, että luotettavuuden ei voida olettaa vaarantuvan, koska henkilöstöpäällikkö on ainoa, joka työnohjauksesta konkreettisesti tietää. Henkilöstöpäällikkö on henkilökohtaisesti vastuussa työnohjauksen järjestämisestä ja sinne ohjaamisesta. Kysymysten asettelu oli mietitty ennakolta sellaiseksi, joihin ei voinut vastata suppeasti, vaan asiaa oli selitettävä monisanaisesti. Tällä toimintatavalla pyrittiin siihen, että analyysivaiheessa tulkinta sekä haastateltavan, haastattelijan ja lukijan välillä ei poikkeaisi merkittävästi toisistaan. Vaikka tulkinnat ovatkin yleensä moninaisia, koska emme havaitse asioita samalla tavalla, emmekä varsinkaan tulkitse havaintoja samalla tavalla (Hirsijärvi ym. 2014, 229).

Opinnäytetyön tavoitteena olevan ohjeen muodostaminen vaati dokumenttianalyysin ja haastattelun lisäksi tietoa siitä, millainen työnohjausjärjestelmä on ollut sen käyttäjän

näkökulmasta. Edellä kerrotun syyn vuoksi suoritettiin keskusteluja asiaan liittyen. Opinnäytetyön tekijä itse, on työskennellyt rikostorjuntasektorilla tehdessään opinnäytetyötä. Tästä syystä on ollut mahdollisuus tavata niitä ihmisiä ja keskustella niiden kanssa, jotka ovat osallistuneet työnohjaukseen. Koska nämä henkilöt olivat tiedossa entuudestaan, käytiin heidän kanssaan työtehtävien salliessa keskusteluja kahden kesken. Nämä keskustelut on puhtaaksi kirjoitettu välittömästi keskustelujen jälkeen. Näiden keskustelujen tavoitteena oli selvittää tutkijalle itselleen, millä tavoin nämä henkilöt ovat päätyneet työnohjaukseen. Miten he ovat sen kokeneet ja mikä työnohjauksessa on ollut joko positiivista tai negatiivista. Koska tutkija ei itse ole osallistunut työnohjaukseen missään muodossa, näiden keskustelujen avulla saatiin selville sellaisia konkreettisia asioita, joita tutkija ei kirjallisuuslähteiden valossa olisi saanut. Esimerkkinä se, miten nämä keskusteluun osallistuneet henkilöt ovat päässeet työnohjaukseen ja mitä koettiin haasteiksi näissä tilaisuuksissa.

## 6 Tulokset

Tässä luvussa tarkastellaan sitä, millaisiin tutkimustuloksiin päästiin tutkimuksessa käytettyjen menetelmien avulla. Opinnäytetyön alussa tutkija esittää tutkimusongelman, johon tutkija pyrkii etsimään vastauksen tai ratkaisemaan ongelman. Tutkimuksessa käytetyn aineiston avulla on kerätty tietoa, joka on vastaus tutkimusongelmaan ja niin, että aineisto tukee johtopäätöksiä (Kananen 2012, 192).

Tutkimusprosessissa keskityttiin pääasiassa siihen, millaista materiaalia Poliisihallitus on tuottanut työnohjauksesta. Poliisihallitus suunnittelee ja johtaa poliisitoimintaa (Poliisi 2023). Sitä kautta pyrittiin etsimään nimenomaan velvoittavaa määräystä tai ohjetta, joka osoittaisi, miten ja kenelle työnohjausta on tarjottava. Se, että opinnäytetyön aikana haastateltiin vain henkilöstöpäällikköä, johtuu siitä, että hänellä oli parhaat tiedot siitä, mikä on vallitseva tilanne työnohjausprosessissa. Vapaamuotoisilla keskusteluilla ei saatu selvyttä siitä, miten prosessi kulkee. Keskusteluun osallistuneet olivat olleet työnohjauksessa oman esimiehensä järjestämänä, eivätkä tienneet varsinaisen prosessin kulkua. Keskusteluihin osallistui vain niitä henkilöitä, jotka ovat olleet työnohjauksessa työnkuvansa vuoksi. Yhteenvetona pohditaan vanhaa mallia ja pohditaan perusteita sen uudistamiselle.

Tutkimuksen tuloksena dokumenttianalyysissä selvisi, että työhyvinvointi on yleisesti tämän päivän työssä jaksamisen kulmakivi. Ilman työhyvinvointia, ei ole hyvinvoivaa työntekijää, eikä toisaalta myöskään hyvinvoivaa työyhteisöä. (Työterveyslaitos 2004, 22-23.) Työhyvinvointi ei ole suoraan liitännäinen siihen, mitä työtä tehdään, vaikka siinäkin on uskoakseni eroja ammattikunnittain. Toisaalta työhyvinvointia ei voida tarkastella pelkästään ammattialan mukaan, koska työhyvinvoinnin tai pahoinvoinnin kokemus on aina yksilöllistä. Työssä työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi se, miten työ on organisoitu, millaisina työntekijät



näkevät kehittymismahdollisuutensa, millä tavalla työntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa omaan työhönsä, miten työntekijä kokee esimiehensä tuen ja millainen työyhteisö ylläpitää on toimintamalleineen. Kuten Mannermaa (2022, 303) toteaa, siihen, miten työntekijä kuormittuu eri asioista, vaikuttaa mm ikä, sukupuoli, työkyky, ammattitaito, terveys, työnteon edellytykset ja palautumisen taso.

Tutkimuksessa selvisi lisäksi se, että vaikka työturvallisuuslaki (738/2002) 8§ velvoittaa työnantajan pitämään huolen työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta on se kirjoitettu tutkijan näkemyksen mukaan lakitekstiin varsin laveasti. Sitä ei ole juuri tarkennettu mitä se konkreettisesti tarkoittaa tai pitää sisällään. Siispä voidaanko olettaa, että kaikki tietävät mitä tulisi tehdä ja ennen kaikkea mitkä kaikki asiat sisällöllisesti tosiasiasa kuuluu työnantajalle? 1.6.2023 voimaantulevaan uuteen työturvallisuuslain (738/2002) 8§:n 4 mom. tulee tarkennus työnantajan tarkkailuveloitteesta, myös tehtyjen toimien vaikutuksen osalta.

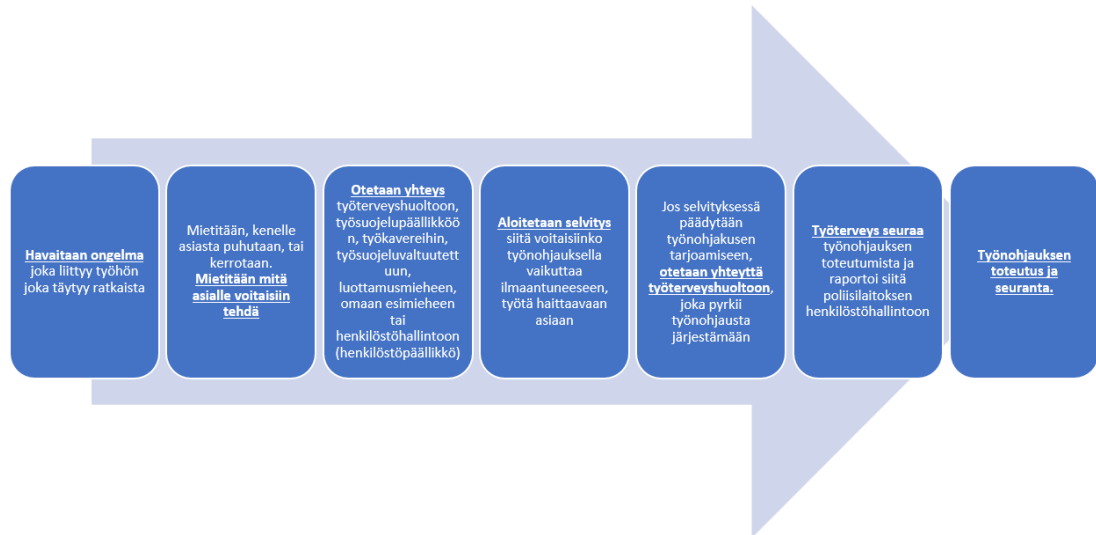
Mistään lainsäädännöstä ei löytynyt sellaista yksittäistä lakia, joka koskee vain ja ainoastaan työnohjausta. Etsintä suoritettiin Oikeusministeriön ylläpitämästä Finlex-hakupalvelusta. Voiko tästä päätellä, että työnohjaus on kytköksissä työhyvinvointiin ja että työnohjaus on jokaisen työnantajan itse määriteltävissä oleva toimi ylläpitää työhyvinvointia?

Edellä olevaan kysymyksenasetteluun liittyen Poliisihallituksen, poliisiyksiköille, tuottamissa määräyksissä ja ohjeissa mainitaan työnohjaus. Nämä ohjeet ovat käytännössä tuotettu vuoden 2019 aikana, joista tämän työn osalta on käsitelty syvällisemmin kahta. Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisissa (POL-2019-14564) ja lapsi esitutkinnassa ja poliisitoiminnassa (POL-2019-34669). Näitä kahta on käsitelty siksi, että niissä työnohjauksen järjestämiseen on tosiasiasa otettu kantaa.

Tutkimuksessa tehdyssä haastattelussa selvisi se, että nykyisellään työnohjausprosessi on Poliisihallituksen ohjeistama, mutta se missä se tarkalleen ottaen kerrotaan, on vähän sekavaa sekä Sisä-Suomen poliisilaitoksen henkilöstöpäällikön, että opinnäytetyön tekijän näkökulmasta. Sisä-Suomen poliisilaitoksella ei ole sisäistä ohjeistusta työnohjauksesta, koska työnohjausta ei ole erikseen ohjeistettu poliisihallinnossa. Työnohjauksesta on mainintoja eri määräyksissä, ohjeissa ja työterveyshuollon toimintaohjelmassa. Velvollisuudesta laatia työterveyshuollon toimintaohjelma, määrätään työterveyshuoltolain (1383/2001) 3 luvun 11§:ssä.

Käytäntö Sisä-Suomen poliisilaitoksella on muodostunut henkilöstöpäällikön haastattelun perusteella (kuvio 3.) sellaiseksi, että henkilö, joka havaitsee tarpeen työnohjaukselle, on yhteydessä Sisä-Suomen poliisilaitoksen henkilöstöpäällikköön. Näitä yhteyttä ottavia henkilöitä voivat olla esimerkiksi esimiehet, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu tai työterveyshuolto. Yhteydenoton jälkeen, henkilöstöpäällikkö aloittaa prosessin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Yhdessä työterveyshuollon kanssa alkaa selvitys, millaisesta tilanteesta on kysymys ja minkä tyyppisestä työnohjauksesta kyseisessä tilanteessa mahdollisesti voitaisiin

hyötyä. Selvityksessä mietitään myös sitä, onko työnohjaus edes oikea keino tukea työntekijää kyseessä olevassa tilanteessa.



Kuvio 3: Olemassa oleva prosessimalli työnohjouksesta (Henkilöstöpäällikkö 2023)

Henkilöstöpäällikön kertoman mukaan Sisä-Suomen poliisilaitoksella on ollut työnohjausta lapsirikostutkijoille, mikä on järjestetty lapsirikostutkijoina toimivien esimiesten, henkilöstöpäällikön ja työterveyden kanssa yhteistyössä ja työnohjaus on ollut jatkuvaa. Tällä hetkellä on todettu, että Sisä-Suomen poliisilaitoksen alueella nimenomaan Keski-Suomen maakunnan alueella työnohjaus on ollut toimivaa, mutta Prikanmaan puolella on jouduttu tekemään enemmän työtä, jotta työnohjoukseen osallistuneet lapsirikostutkijat kokisivat sen hyödylliseksi. Sisä-Suomen poliisilaitoksella toteutetut työnohjoukset ovat olleet tähän saakka ns. ryhmä työnohjouksia, mutta yksilöllinen työnohjaus on myös mahdollista. Se kuitenkin vaatii enemmän harkintaa ja syvällisempää selvittelyä, koska työnohjaus ei kuulu työterveyspalveluihin, eikä ole Kela-korvattavaa.

Työterveyshuolto vastaa Sisä-Suomen poliisilaitoksella työnohjauksen järjestämisestä ja mikäli heillä ei ole tarjota tilanteeseen sopivaa työnohjaajaa, voidaan palvelu ostaa myös joltain muulta palveluntarjoajalta. Työnohjaat, joita on käytetty ovat olleet pohjakoulutukseltaan psykologeja, mutta Sisä-Suomen poliisilaitoksella on myös poliisitaustainen työnohjaaja ja sellaisia on henkilöstöpäällikön (2023) mukaan myös toivottu lisää. Toisaalta keskusteluissa tuli ilmi myös toisenlaisia näkökumia oman ammattikunnan edustajan käyttämisestä työnohjaajana.

Tammikuussa 2023 käydyssä keskustelussa (keskustelu 2) esitettiin, kysymys kerrotko millainen kokemus työnohjaus on ollut yleisesti, johon vastaaja vastasi, että:

”... Mun mielestä ohjaaja oli liian lähellä meidän työtä, kun työnohjaaja oli oman ammattikunnan oma työntekijä. Se ei ollut hyvä juttu.” (Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 v.)

Samaisessa tammikuussa 2023 käydyssä keskustelussa (keskustelu 2) kysyttiin, oliko työnohjauksessa jotain hyvää / huonoa? johon vastaaja vastasi, että

”...Työnohjaaja vaihtui myöhemmin ja mun mielestä on parempi kuin se oman ammattikunnan henkilö.”

Toisaalta maaliskuussa 2023, käydyssä keskustelussa (keskustelu 3) esitettiin kysymys, kerrotko millainen kokemus työnohjaus on ollut yleisesti, johon vastaaja vastasi, että

”Minun mielestä kokemus oli kokonaisuutena tosi hyvä, paitsi että kun ohjaaja ei ollut saman alan ihminen, tuntui ettei se ollut oikein hyvä asia.”

Ja samassa keskustelussa (keskustelu 3) kysyttiin, että oliko työnohjauksessa jotain hyvää / huonoa, vastaaja vastasi, että

” Minusta ohjaajan olisi tullut tietää jotain meidän työn sisällöstä. Tuntui että hänellä ei ollut ymmärrystä mitä tämä työ on ja mitä se pitää sisällään. Olisi mielestäni ollut mielekkäämpää, kun hän olisi ymmärtänyt asioita syvällisemmin.” (Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 v.)

Pelkästään keskustelujen, joita oli otantana varsin vähän, käy ilmi, että kokemus on täysin subjektiivinen kuten sen tuleekin olla. Osa kokee, että on helpompaa, kun työnohjauksen vetäjä on oman ammattikunnan edustaja, kun taas toinen kokee, ettei se ole hyvä. Laadullisen tutkimuksen näkökulmista puhuttaessa, kokemusnäkökulman tavoite tutkimuksessa ei ole tuottaakaan objektiivista tietoa, vaan ymmärtää tutkittavien kokemuksia (Kallinen ym. 2021).

Työnohjaus tällä hetkellä toimii niin, että työnohjausta pyritään järjestämään noin kerran kolmiviikkoisjaksossa. Työtä tehdään siis kolmen viikon työjaksoissa kerrallaan. Työnohjauksen kokonaiskesto henkilöstöpäällikön mukaan on keskimäärin noin 3-6kk, riippuen paljolti siitä, mistä asiasta on ollut kyse työnohjaukseen hakeutuessa. Lapsirikostutkijoilla työnohjaus on säännöllistä ja jatkuvaa, ilman aikarajoitusta.

Henkilöstöpäällikön mukaan työnohjausta voidaan pitää työyhteisön yhteisenä oppimisena ja yhtenä työelämän kehittämisen muotona. Työnohjausta voidaan toteuttaa monin eri painopistein, kuitenkin niin että tavoitteena on parantaa työhyvinvointia, ylläpitää työkykyä ja samalla lisätä työn tuottavuutta. Työnohjauksessa henkilöstöpäällikön mukaan pureudutaan työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyviin kysymyksiin ja kokemuksiin ja tarkastellaan työhön liittyviä tuntemuksia työnohjaajan avulla. Pyrkimys on siis selkiyttää yhteiset tavoitteet, pyrkiä parempaan työskentelyyn ja yhteistyön kehittämiseen. Lisäksi henkilöstöpäällikkö näkee tärkeäksi omien työroolien täsmentämisen ja perustehtävän selkeyttämisen. Työyhteisössä on kuitenkin erilaisia persoonia, jotka toimivat eri tavoin, mutta jokainen haluaa

kuitenkin, että työssä olisi hyvä olla, sitä olisi ilo tehdä ja siitä saataisiin siihen kuulumattomat ja hankaloittavat tekijät minimoituiksi. Henkilöstöpäällikkö kertoo lisäksi sen, että ongelmia on muodostunut siitä, että ei tiedetä toisten töistä, kuka tekee mitään ja sen mukana on tullut paljon ylimääräistä sähläystä, jota puolestaan työnohjauksella on pyritty minimoimaan.

Lopuksi henkilöstöpäällikkö kertoo haastattelussaan, että pääsääntöisesti Sisä-Suomen poliisilaitoksella työnohjausta on annettu nimenomaan lapsirikostutkijoille, koska työ on raskasta ja siihen liittyy tunteiden käsittelyä. Sen lisäksi on ollut yksittäisiä tilanteita, joissa on ollut olemassa oleva ongelma, joka on vaikuttanut kyseisessä tilanteessa työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Näissä tilanteissa on ollut kyse esimerkiksi toimintatapojen aiheuttamasta erimielisyyksistä, epätietoisuudesta tai epäasialliseksi koetusta käyttäytymisestä, kiireen tunnusta tai yksinkertaisesti siitä, että työt eivät vain ole sujuneet.

## 7 Johtopäätökset ja pohdinta

Ensimmäisestä aluvuosta löytyvät tutkimuksen johtopäätökset. Sen jälkeen pohdin kehittämisehdotuksia ja mahdollisia jatkotutkimusehdotelmia. Ja lopuksi pohdin tutkimuksen luotettavuutta ja arvioin opinnäytetyön kokonaisuutta sekä omaa ammatillista oppimista ja kehittymistä.

### 7.1 Johtopäätökset

Tässä luvussa vastataan tutkimuskysymyksiin, jotka muodostettiin ongelman ratkaisemiseksi. Tutkimuskysymykset olivat Mitä on työnohjaus? Miten kehittää työnohjausta Sisä-Suomen poliisilaitoksella? Miten työnohjausta voi käytännössä saada Sisä-Suomen poliisilaitoksella?

Työnohjaus on työmenetelmä, minkä tarkoitus on auttaa ohjattavaa elämään tasapainoisemmin ympäristönsä kanssa sekä käyttämään potentiaaliaan tavoitteellisesti hyväkseen. Työnohjaus on yksi työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja työhyvinvoinnista huolehtimisen muoto. Työnohjauksen historiassa sitä on käytetty ammattialoilla, joissa on vaativia asiakas kohtaamisia ja nimenomaan niiden vaativien asiakas kohtaamisten aiheuttamien tunteiden purkamiseen (Kupias 2022, 23). Työnohjausta ovat hyödyntäneet sosiaali- ja terveydenhoitoalat, sekä mm. kirkko. Poliisille työnohjaus on tullut käytännössä 2019 kirjattuihin määräyksiin ja ohjeisiin, joita Poliisihallitus on poliisiyksiköille tuottanut. Kauniston ym. (2021,361) mukaan työnohjauksen perimmäinen ajatus poliisityössä on se, että poliisityö koetaan henkisesti raskaaksi, koska poliisi kohtaa työssään ihmiset jollakin tavalla huonoissa elämäntilanteissa. Onpa kysymys sitten kummasta puolesta tahansa, rikoksen uhrista tai rikoksen tekijästä, on tilanne joka tapauksessa aina huono. Rikoksen tekijät ovat ehkä omassa elämässään tilanteessa, josta he eivät koe pääsevänsä pois tai eivät ehkä edes halua ja ovat mahdollisesti päihdekierteessä.

Rikoksen uhrin ovat kohdanneet henkilökohtaisesti jotain sellaista paha, mikä ei heidän elämäkokemuksensa mukaan ole normaalia. Näiden tilanteiden aiheuttamat reaktiot ihmisissä on monesti varsin voimakkaita, on vihaa, raivoa, surua ja inhoa ym. Näiden tunnetilojen kohtaaminen aiheuttaa kohtaajassaan myös tunteita ja nämä tunnereaktiot purkamatta jäädessään aiheuttaa stressiä. Stressin kumuloituessa, eli stressin pitkittyessä, henkilö kuormittuu ja ehkä työn suorittaminen vaikeutuu tai keskeytyy kokonaan. (Kaunisto ym. 2021, 362.) Kupiak- sen (2022, 31) mukaan työnohjaus on yksi keino hallita stressiä, hallita omaa työkuormaa ja kehittää itseään ja stressin sietokykyään.

Se, joka ei ole koskaan toiminut poliisina, eikä tiedä työn sisältöä tai sen psyykkisiä vaatimuk- sia, ei voi mitenkään edes etäisesti ymmärtää sitä, millainen psykologinen kuorma poliisityötä tekevään henkilöön kohdistuu päivittäin. Työn luonne on sellainen, että valtaosa poliisin koh- taamisista asioista on jollakin tavalla mitattuna negatiivisia. Ja työn negatiivinen luonne, pit- kään jatkuessaan, aiheuttaa mielen kuormittumista ja sitä on väistämättäkin aika ajoin puret- tava, tavalla tai toisella. (Kaunisto ym. 2021, 360.) Tästä syystä omakohtaisesti olen havain- nut, että poliisitoiminta on tällä hetkellä julkisen luonteensa vuoksi todella kovan tarkastelun alla, riippumatta siitä, mistä yksittäisestä poliisin tehtävästä tai toiminnasta on kysymys.

Tämä edellä kuvattu on oman kokemukseni mukaan ydinasia sille, mitä poliisilta vaaditaan, kun hän haalarit pukee ylleen vuoron alussa ja riisuu vuoron lopussa. Haalareiden riisuminen vuoron päätteeksi, ei kuitenkaan jätä sitä pään sisälle kertynyttä kuormaa työmaan pukuhuo- neeseen. Toisaalta, kun haalarit riisutaan, tapahtuneet asiat eivät seuraa yksittäistä kenttä- poliisia konkreettisesti seuraavissa vuoroissa, kenttäpoliisina työskentelevän ei tarvitse toden- näköisesti enää palata siihen tilanteeseen seuraavassa vuorossa, mutta toisaalta eteen voi tulla toinen samankaltainen tilanne tai vielä pahempi.

Rikostorjunnassa työskentelevillä asia on kuitenkin toisin. Kun juttu tai rikostapahtuma tulee taktisen tukijan pöydälle, saattaa se olla työn alla pitkäänkin, nimenomaan aktiivisessa tut- kinnassa. Tutkija joutuu siis olemaan päivittäin tekemisissä sen asian kanssa, ennalta määrit- telemättömän ajan. Tällöin kuormaa, kyseisestä jutusta, tulee jatkuvasti ja päivittäin lisää. Näinä hetkinä tutkija todellisuudessa kokee ne tutkittavaan juttuun liittyvät tunnereaktiot, ottaa ne vastaan ja elää niiden kanssa (Kaunisto ym. 2021, 362). Jotkut asiat vain eivät ole niin yksinkertaisia, tai edes ainutkertaisia, että ne voisi jättää työpaikalle, omaan työhuonee- seen. Työhuoneen oven sulkeminen oman työvuoron jälkeen ei poista juttua hoidettavien lis- talta, vaan sitä jatketaan seuraavissa vuoroissa, jopa viikkoja. Kun juttuja alkaa olla kertynyt pino pöydälle ja työkuorma kasvaa, on myös niitä kuormittavia juttuja ja asioita silloin use- ampia. Osittain tästä syystä poliisissa on otettu käyttöön työnohjaus, joka on osa työtervey- destä huolehtimista (POL-2019-14546).

Koko edellä kertamani ajatus on siinä, että poliisi joutuu kohtaamaan työssään asiakkaiden kaikki tunnereaktiot sekä odotukset ja se on omiaan lisäämään henkistä kuormaa. Kaunisto ym. (2021, 361) kirjoittaa kirjassaan, että poliisi tulee ikään kuin osalliseksi näistä ikävistä elämäntilanteista ja saa monesti osansa ihmisten kielteisistä tunteista. Asiakkaiden tavanomaiset tunnetilat ovat raivo, suru, pelko ja hätäännys.

Omassa työympäristössäni olen kuullut monta kertaa viimeisten vuosien aikana sanottavan, että ”olen niin väsynyt tähän työhön, että en varmaankaan jaksakaan tehdä tätä työtä eläkkeelle pääsemiseen saakka”. Yhtä monta kertaa, kun olen kuullut tällaista sanottavan, yhtä monta kertaa olen miettinyt, mitä minä voisin esimiehenä tehdä tälle asialle. Esimies on uskottuakin tärkeämmässä roolissa siinä, että havaitsee alaistensa tilanteen, niin päivittäisen toiminnan kuin niiden yksittäisten juttujen osalta. Esimiehen yksi keskeisistä tehtävistä on toimia havainnoijana ja tunnistaa, milloin joku tarvitsee apua ja tukea. (Mannermaa 2022, 37.) Esimiehen tehtävänä on tunnistaa milloin alainen hyötyisi esimerkiksi työhajauksesta. Tämä kaikki edellyttää kuitenkin sen, että esimies on tietoinen tällaisen mahdollisuuden olemassaolosta.

Lähtökohta on kuitenkin se, että hyvinvoiva työntekijä on parempi työntekijä, kuin se, joka ei voi hyvin. Hyvinvoinnin vastakohta on jossain mielessä pahoinvointi ja siihen ei pidä päästää mitään työyhteisöä. On tutkittu, että kun työyhteisössä on enemmän pahoinvointia kuin hyvinvointia, vaikuttaa se pikkuhiljaa ihan koko työyhteisöön niin merkittävässä määrin, että sillä voidaan saada koko työyhteisö pilalle. Tällä tavoin työn tuottavuus heikkenee ja työilmapiiri muuttuu huonoksi. (Työterveyslaitos 2004.) Työntekijän rooli työturvallisuuden toteuttamisessa on hyvin keskeinen, koska jokainen työntekijä on velvollinen toimimaan niin, ettei vahingoita itseään tai toista työntekijää omalla toiminnallaan tai tahallisella laiminlyönnillään (Mannermaa 2022, 40.)

Tutkimuksen tuloksena selvisi, että työhajausjärjestely Sisä-Suomen poliisilaitoksella, tässä olemassa olevassa muodossa, ei ole enää toimiva tapa (Keskustelut 2023, 1-5). Nykymuotoinen toimintamalli toimii niiden osalta, jotka ovat työhajauksen piirissä työn- tai toimenkuvansa vuoksi. Jos siis työntekijä tekee vaativaa rikostutkintaa, johon liittyy lapsiin kohdistuvien rikoksien tutkintaa tai muuten erityisen vaativaa rikostutkintaa, työhajaus järjestetään riippumatta siitä, hakeudutko siihen vai et. Muiden osalta asia onkin kimurantimpi. Työhajauksen kehittäminen tutkimuksen perusteella osoittautui tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta.

Tällä hetkellä tilanne on se, että mikäli koet tai esimies kokee alaistensa voivan hyötyä työhajauksesta, täytyy tämän havainnoijan itse olla aktiivinen ja tiedustella työhajauksen mahdollisuutta. Mutta jo ennen kuin voi tiedustella asiaa, täytyisi olla ylipäätään tietoa siitä, mitä työhajaus on ja miten se liittyy työhyvinvointiin. Tällä hetkellä tilanne on käytännössä sellainen, että ensin tulee selvittää kuka vastaa työhajauksen järjestämisestä ja sen selvittyä, hakeutua tämän henkilön puheille tai ottaa kontaktia sähköisesti tai puhelimitse. En tiedä

millaisia käytäntöjä muissa poliisilaitoksissa on, eikä sillä ole merkitystä tämän opinnäytetyön kannalta. Sisä-Suomen poliisilla on henkilöstöpäällikön ja kirjoittajan mukaan toimiva työterveyshuolto ja työterveyshuollossa on hyvä käsitys myös työnohjauksen käytöstä ja sen mahdollisuuksista.

Poliisihallitus on ohjannut työnohjausasiaa useammassa eri asiakirjassa, joita se on tuottanut poliisilaitoksille. Asiakirjoja on niin ohje- kuin määräystasoisia, mutta ongelma on se, että ohjeen ja määräyksen velvoittavuus toimintaan on toisistaan poikkeava. Näin ollen, kun maininta työnohjauksen järjestämisestä on kirjattu moneen eri asiakirjaan, on vaikea ensinnäkin löytää tietoa, muutenkin niin suuresta tietotulvasta, jota työntekijät lähes päivittäin kohtaavat. Toiseksi silloin kun ihminen ei muutenkaan oikein jaksa, syystä tai toisesta, voidaanko olettaa hänen itse kykenevän etsimään tietoa poliisilla olevasta asiakirja järjestelmästä, jossa on satoja erilaisia dokumentteja? Mielestäni ei voida, joten siitä syystä en erityisen tärkeää saada tietoa työnohjausmahdollisuudesta helposti kaikkien saataville, jotta kenenkään työhyvinvointi ei kohtuuttomasti kärsisi.

Työnohjauksen kehittäminen ja sen saatavuus, on tällä hetkellä henkilöstöpäällikölle suoritetun haastattelun mukaan, turvattu systemaattisesti vaativaa rikostutkintaa tekeville henkilöille. Kuitenkin yllä kertomani mukaan poliisityö on yleisesti ottaen henkisesti vaativaa, tulisi tästä syystä työnohjausta olla saatavilla laajemmin myös muiden osalta. Työnohjauksen kehittämiseksi, olen päätenyt tuottamassani ohjeessa Sisä-Suomen poliisilaitokselle siihen, että prosessi tulisi olla nykyistä laajemmin kaikkien tiedossa ja prosessin tulisi olla riittävän yksinkertainen. Ohjeen sisältö on liitteen 1 mukainen. Ohjeen johdannossa kerrotaan siitä, mihin tällaisen ohjeen laatiminen perustuu. Johdannossa otetaan kantaa siihen, mitkä aikaisemmin vahvistetut määräykset ja ohjeet ohjaavat tämänkaltaisen ohjeen laatimista. Työkyvyn hallinnan osuudessa avataan lukijalle se, miksi työkykyä tulee hallita ja mihin se vaikuttaa. Työterveyshuollon rooli avataan ohjeen lukijalle, jotta selviää se seikka, mikä on työterveyshuollon rooli työnohjaukseen ja työnhallintaa liittyen. Koska ohjeen on ensisijaisesti ajateltu parantavan esimiesten kykyä reagoida eteen tuleviin, työkykyyn negatiivisesti vaikuttaviin seikkoihin, avataan ohjeessa esimiehistyksen merkitystä ja toimintavelvoitteita. Ohjeeseen on kirjattu lyhyt kappale psyykkisestä kuormituksesta ja sen vaikutuksista työntekijän hyvinvointiin. Ja lopuksi avataan työnohjausta ja sen toteutusmallia. Ohje ei ole opinnäytetyön varsinainen liite ja syy sille on se, että ohjetta ei ole vahvistettu noudatettavaksi, joten siltä osin se on keskenäinen viranomaisen tuottama asiakirja ja toistaiseksi vielä salassa pidettävä.

## 7.2 Kehittämisehdotukset

Tämän opinnäytetyön pohjalta oma kehittämissuositus on se, mikä on ollut koko opinnäytetyön tekemisen syy. Poliisityö kuormittaa tekijöitensä henkisesti enemmän kuin fyysisesti. Näin ollen, kun ei ole fyysisesti näkyvää vammaa tai vauriota, ei voida nähdä miten paljon

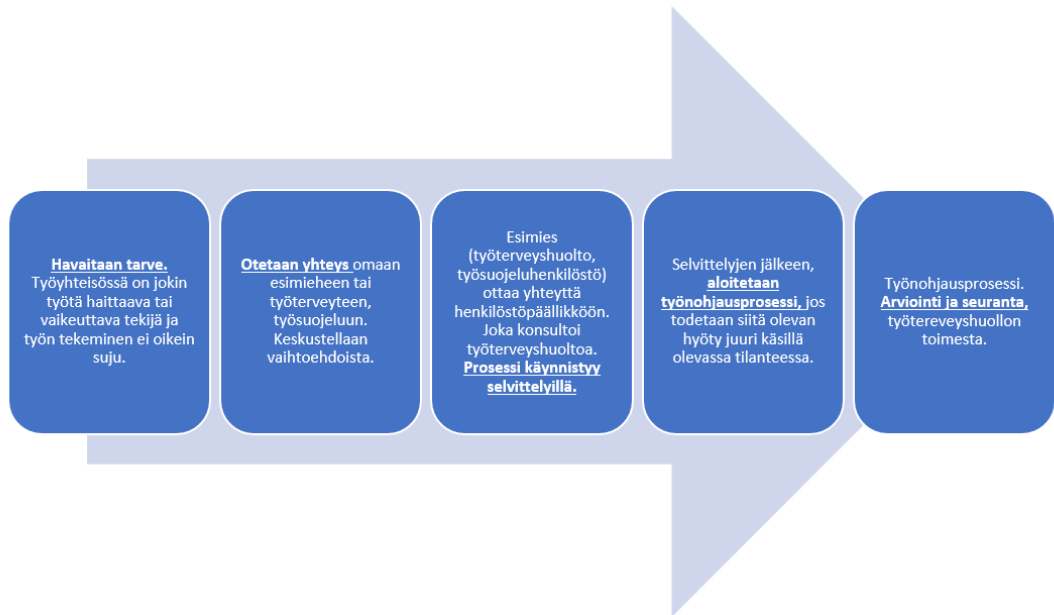
tietyt työtehtävät tai toimenkuvat kuormittavat henkisesti tasolla. Tämän työn aikana tehdessä tutkimuksessa olen todennut, että Sisä-Suomen poliisilaitoksella on olemassa toimintamalli, minkä avulla työnohjaukseen kyllä pääsevät lopulta ne, jotka sinne haluavat tai työnohjausta tarvitsevat. Kuitenkin mutkikkaaksi se tulee siitä syystä, että ennen kuin työnohjaukseen pääsee, on halukkaiden itse tehtävä iso työ, selvittääkseen, miten työnohjaukseen voidaan hakeutua. Kun toimintamalli työnohjaukseen pääsyyn on selvitetty, ja sen jälkeen työnohjauksen tarve ja työnohjauksen avulla saatavat mahdolliset hyödyt selvitetty, tämän jälkeen asia siirtyy käytännössä työterveyden hoidettavaksi.

Toimintamalli on periaatetasolla hyvä, mutta koko prosessin alku tuntuu sekä omasta mielestä, että myös tutkimuksen perusteella hankalalta ja työläältä. Se miksi se tuntuu työläältä, johtuu siitä, että asiasta ei ole olemassa henkilöstölle jaettua ohjeistusta. Näin olen ne, jotka voisivat hyötyä työnohjauksesta, jäävät sitä vaille, koska he eivät tiedä siitä. Ja välttämättä kaikilla voimavarat eivät enää riitä sen selvittämiseen.

Ennen tämän työn aloittamista, keskusteltuani Sisä-Suomen poliisilaitoksen henkilöstöpäällikön kanssa, tiedosti myös hän tämän saman ongelman. Ja tämän vuoksi sain tehtäväksi selvittää nykytilanteen ja esittää siihen oman ratkaisumallin. Ratkaisumalli Sisä-Suomen poliisilaitoksella on ollut valmisteilla jo ennen tämän työn tekemistä, mutta nyt sitä viivästettiin sen verran, että minä ehdin tehdä siihen työnantajaa varten pohjatyön.

Kehittämissuhteena on se, että valmistellaan ohje, joka jaetaan kaikille työntekijöille. Tällä turvataan se, että kaikilla on tieto työnohjauksen mahdollisuudesta. Ohjeen myötä kaikilla on tiedossa, kehen täytyy ottaa yhteyttä, kun työssä ilmenee sellainen asia, jota voitaisiin lähteä ratkaisemaan työnohjauksen avulla. Ohje konkretisoi sen, mitä tulee tehdä ja kehen tulee olla yhteydessä ja näin asia saadaan eteenpäin nopeammin. Tällä tavoin prosessista tulee läpinäkyvä ja on kaikkien ulottuvilla. Olen laatinut tämän opinnäytetyön pohjalta ohjeen, josta tähän työhön liitetään vain sisällysluettelo (Liite 1). Koko ohjetta ei liitetä tähän työhön, koska kyseessä on keskeneräinen asiakirja, jota ei ole vahvistettu asianmukaisen prosessin mukaisesti. Seuraavassa kuviossa (kuvio 4.) on uuden prosessin kuvaus, joka on tiivistetympi kuin aikaisemmin.





Kuvio 4: Ehdotettu uudistettu toimintamalli Sisä-Suomen poliisilaitokselle

Uuden mallin on tarkoitus selkeyttää prosessia, mutta ennen kaikkea tieto prosessista jaetaan kaikille. Ensisijaisen tärkeää on se, että esihenkilöt ymmärtäisivät työnohjauksen merkityksen, koska esihenkilöt toimivat työnantajan edustajina. Esihenkilöiden tehtävä on varmistaa, että työpaikalla olevia ohjeita noudatetaan. Esihenkilöiden tehtävänä on lisäksi kuunnella ja keskustella työntekijöiden kanssa siitä, miten työ sujuu. (Mannermaa 2022, 37.)

### 7.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Mietittäessä tutkimuksellista kehittämistyötä, jonka yksi keskeinen tavoite on ratkaista jokin käytännössä ilmennyt ongelma, on tavoitteena myös tuottaa uutta käytännön tietoa. Uuden tiedon tuottaminen tieteellisessä tutkimuksessa on koko sen ydin, kun taas tutkimuksellinen kehittämistyö vastaa enemmän käytännössä ilmenneisiin ongelmiin tai kehittämisen tarpeisiin. Tieteellisen tutkimuksen ja tutkimuksellisen kehittämistyön erot tulevatkin siitä, että tieteellisessä tutkimuksessa olennaista ovat tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja niihin vastaaminen yleisesti hyväksytyjen menetelmien avulla. Tutkimuksellinen kehittämistyön tarkoitus on puolestaan tuottaa uusia ratkaisuja tai parannuksia käytänteisiin. (Ojasalo ym. 2014, 18-19.)

Työnohjausprosessi säännöllisessä muodossaan, on alkanut Sisä-Suomen poliisilaitoksella syksyllä 2022, joten asia on varsin tuore (Asmundela 2023). Osittain tästä syystä, kokemuksia työnohjauksesta oli vain vähän tarjolla. Nekin ketkä siihen ovat osallistuneet, ovat osallistuneet siihen oman työnkuvansa vuoksi, eivätkä itse hakeutuneet siihen. Kuitenkin kokemukset olivat kautta linjan varovaisen positiivisia tutkimukseen liittyvien keskustelujen perusteella.

Hirsijärvi ym. (2014, 232) toteaa myös, että laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tekemä tarkka selonteko siitä, miten tutkimus on toteutettu.

Tutkimuksessa käytetty kirjallisuusmateriaali tukee työnohjauksen hyötynäkökohtia, mutta koska poliisityön osalta varsinaista kirjallista materiaalia ei ole vielä tuotettu, ei tutkimuksia sen osalta ollut tukemaan omaa näkemystäni työnohjauksen tarpeellisuudesta ja hyödyistä. Henkilöstöpäällikön haastattelu tukee näkemystä sen osalta, että jonkinlaisen ohjeen laatiminen on ehdoton vaatimus, että työntekijöillä olisi mahdollisuus käyttää työnantajan tarjoamaa työkalua työhyvinvoinnin edistämiseen ja parantamiseen.

Muut keskustelut, joita kävin omien kollegoiden kanssa, jotka ovat osallistuneet työnohjaukseen, tukevat edelleen omaa olemassa olevaan näkemystä työnohjauksen tarpeellisuudesta. Työn luotettavuuden arvio perustuu siihen, että kirjallisuuslähteiden valossa tieto ja kokemukset työnohjauksesta olivat samanlaisia ja lähteitä käytettiin useita. Lisäksi haastattelun kysymysten asettelu tuki tutkimuksen luotettavuuden arviointia, koska haastattelussa pyritään saamaan mahdollisimman luotettavia ja päteviä tietoja (Hirsijärvi ym. 2014, 208).

Poliisin sisäisiä ohjeita käyttämällä saatiin faktapohjaista tietoa siitä, mitä ja missä työnohjauksesta on määrätty ja ohjeistettu. Tässä työssä on käytetty materiaalina määräystä kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa (POL-2019-14546) ja ohjetta lapsi esitutkinassa ja poliisitoiminnassa (POL-2019-34669) ja vaikka ne ovat laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) annetun lain mukaan julkisia, ne eivät ole kuitenkaan saatavissa julkisista lähteistä. Kyseessä on siis lain mukaan viranomaisen asiakirja, joka on viranomaisen hallussa ja on viranomaisen tai sen palveluksessa olevan henkilön laatima (621/1999) 5§. Käytettyjen määräyksen ja ohjeen osalta on tehty tietopyyntö Poliisihallitukselle, koska laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999), koskee tämän työn tekijää, vaikka asiakirjat olisivat olleet tekijän käytettävissä ilman tietopyyntöäkin. Tietopyyntö on tehty siksi, että asiakirjan antamisesta päättää se viranomainen, kenen hallussa asiakirja on (621/1999) 14§, ja asiakirjan omistajalla on vielä ennen sen antamista mahdollisuus arvioida asiakirjan julkisuutta (621/1999) 17§.

#### 7.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Ennen opinnäytetyön aloittamista olen tutustunut Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n (2020, 14) laatimaan oppilaan eettisiin ohjeisiin ja muistilistaan. Näiden pohjalta olen rakentanut opinnäytetyötäni alusta alkaen ja olen ottanut huomioon siinä mainitut asiat parhaan kykeni ja ymmärryksen mukaan. Prosessin alussa pohdin, että millä tavoin saan tästä opinnäytetyöstä sellaisen, että se olisi järkevästi rajattu ja että se hyödyttäisi mahdollisimman hyvin ja tarkoituksenmukaisesti toimeksiantajatahoa. Prosessin alku sijoittui käytännössä jo vuoden 2022 puolelle, kun ryhdyin hahmottelemaan aihetta yhdessä toimeksiantajan kanssa. Kuitenkin omasta tahdosta riippumatta ja ennalta arvaamatta tapahtui sellaista,

minkä vuoksi aloittaminen jo vuoden 2022 aikana tiedonhankinnan ja kirjoittamisen osalta muodostui mahdottomaksi. Pääsin kuitenkin tehtävään kiinni vuoden 2023 alkupuolella ja siitä alkoi prosessi kohti opinnäytetyön valmistumista.

Koin, että opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuutena mielenkiintoinen ja opettavainen kokemus. Alkuvaikeuksien jälkeen, pääsin nopeasti kirjoittamisen äärelle. Koin myös, että pääsin hyväksikäyttämään opintojeni aikana esiin tulleita asiakokonaisuuksia työhyvinvoinnin osalta ja opin nyt myös paljon uutta päästyäni tutustumaan perusteellisesti aiheesta tuotettuun kirjalliseen materiaaliin.

Opin opinnäytetyöprosessin aikana sen, että vaikka jotkut asiat, kuten tekstin tuottaminen on itselle helppoa, se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tuotettu teksti on aina vaatimusten mukaista. Yritin tehdä opinnäytetyötä työn ohella, mutta melko nopeasti kävi ilmi, että se on tämänhetkinen työn luonne huomioon ottaen, aivan mahdoton yhtälö. En olisi mitenkään saanut tätä työtä valmiiksi, ellen olisi ennakoivasti ottanut vuosilomaa ja myös saanut opintovapaata työn valmistumisen varmistamiseksi. Minulla oli myös kuvitelma, että tiedonhakutaitoni olisivat riittävän hyvällä tasolla, mutta huomasin, että siinäkin voi parantaa ja koenkin nyt, että sen taidon kehittyminen tämän työn tekemisen aikana hyödyttää minua myös jatkossa omassa työelämässä.

Jo aikaisempi kiinnostus työhyvinvoinnin osalta on vain voimistunut tämän opinnäytetyön tekemisen aikana. Työhyvinvoinnin merkitys korostuu, mitä kireämmälle taloudellisia nyörejä vedetään. Siitä työntekijämäärästä, mitä tällä hetkellä on käytettävissä, on otettava irti paljon enemmän kuin ehkä aiemmin. Tästä syystä työhyvinvointiin ja sen merkityksen arviointiin olisi kiinnitettävä entistä enemmän huomiota. Sitä ei tulisi missään tilanteessa sivuuttaa, vaan siihen tulisi meidän jokaisen työntekijän panostaa omalla tekemisellä. Ja vähimmillään niin, ettei omalla toiminnallaan ainakaan huononna työhyvinvointia omassa yksikössään tai toimipisteessään.

## 7.5 Jatkotutkimusehdotukset

Työhyvinvointi aiheena, johon työnohjaus oleellisesti liittyy, mahdollistaa melkoisen monia erilaisia jatkotutkimuksia. Työnohjaukseen liittyen voitaisiin tutkia esimerkiksi se, millaisien asioiden vuoksi työnohjaukseen on hakeuduttu ja ovatko niihin osallistuneet kokeneet hyötynensä työnohjauksesta. Voitaisiin tutkia subjektiivista näkökulmaa siitä, millä tavalla työnohjaus on vaikuttanut ohjattavan työn tekemiseen, onko työssä jaksaminen tai työssä viihtyminen sen vuoksi lisääntynyt. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia, millainen kustannusvaikutus työnohjauksen järjestämisestä on muodostunut yksittäiselle yritykselle tai organisaatiolle.

## Lähteet

### Painetut

Alhainen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työn-  
ohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Helsinki: Tammi.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen  
käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kaunisto, J., Hyyti, J., Koskelainen, M. & Nieminen, A. 2021. Poliisityön psykologia. Tampere:  
Poliisiammattikorkeakoulu.

Kostamo, P., Airaksinen, T., & Vilkkä, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnal-  
liseen opinnäytetyöhön. 2. painos. Helsinki: Art House

Kupias, P. 2022. Työnohjaus ja coaching: Tukea työssä onnistumiseen. Helsinki: Gaudeamus.

Lehtinen, M. & Rossi, M. 2022. Käsikirja lapsiin kohdistuvien väkivalta- ja seksuaalirikosten  
tutkintaan. Helsinki: Poliisihallitus.

Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Alma Talent.

Ojasalo, K., Moilanen, T., & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaa-  
mista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ruutu, S. & Salmimies, R. 2015. Työnohjaajan opas. Helsinki: Talentum.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet ter-  
veyden ja turvallisuuden näkökulmasta, Helsinki: Yliopistopaino.

Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä - Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä:  
PS-Kustannus.

Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma.

Von Gruenewaldt, V. 2004. Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla. Helsinki:  
Työterveyslaitos.

### Sähköiset

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäyte-  
töiden eettiset suositukset. Viitattu 12.2.2023. [https://www.arene.fi/wp-con-  
tent/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-  
JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUK-  
SET%202020.pdf?\\_t=1578480382](https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUK-SET%202020.pdf?_t=1578480382)

Hautamäki, J. 2023. Kriisitilanteiden asianmukaisen läpikäymisen merkityksestä. Viitattu 3.5.2023 <https://hautamakittraining.fi/blogi/kriisitilanteiden-asianmukaisen-lapikaymisen-merkityksesta/>

Kallinen, T. & Kinnunen, T. Etnografia. 2021. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto (Tampereen yliopisto). Viitattu 12.2.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>

Laki Poliisin hallinnosta (110/1992). Viitattu 29.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920110>

Lehtinen, M. & Rossi, M. 2022. Käsikirja lapsiin kohdistuvien väkivalta- ja seksuaalirikosten tutkintaan. Helsinki. Barnahus. Poliisihallitus. Viitattu 11.2.2023. <https://poliisi.fi/documents/25235045/33939256/K%C3%A4sikirja-lapsiin-kohdistuvien-v%C3%A4kivalta-ja-seksuaalirikosten-tutkintaan-web.pdf/01b971f6-8ebb-eb54-dd97-6c1663d616b3/K%C3%A4sikirja-lapsiin-kohdistuvien-v%C3%A4kivalta-ja-seksuaalirikosten-tutkintaan-web.pdf?t=1642679496880>

Poliisilaki (872/2011). Viitattu 30.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110872>

Ristikangas, M. 2003. Työnohjaus ja coaching - samaa ohjausperhettä. Biomentis.fi Viitattu 8.3.2023. [https://www.biomentis.fi/wp-content/uploads/2012/01/Coaching\\_ja\\_tyonohjaus\\_2008\\_01.pdf](https://www.biomentis.fi/wp-content/uploads/2012/01/Coaching_ja_tyonohjaus_2008_01.pdf)

Sisäministeriö 2023. Poliisin toimialan lait ja asetukset. Viitattu 29.3.2023 <https://intermin.fi/poliisiasiat/lainsaadanto#poliisitoiminta>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 20.2.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen perustuslaki (731/1999). Viitattu 29.3.2023. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perustuslaki>

Suomen työnohjaajat 2023. Viitattu 25.2.2023. <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/>

Työsuojelu, 2023. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 16.2.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työterveyshuoltolaki (1383/2001). Viitattu 12.2.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki (738/2002). Viitattu 29.3.2023. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>

Työturvallisuuskeskus 2023. Työkuormittumisen ehkäiseminen. Viitattu 22.3.2023. <https://tyoturvallisuuskeskus.mobiezine.fi/zine/12/article-379>

Julkaisemattomat

Asmundela, S. 2023. Skype-keskustelu 02/2023.

Henkilöstöpäällikkö 2023. Virassa 14 vuotta. Sisäinen lähde

Poliisihallitus POL-2019-14546. Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa. Sisäinen lähde

Poliisihallitus POL-2019-34669. Lapsi poliisitoiminnassa ja esitutkinnassa. Sisäinen lähde.

## Kuviot

Kuvio 1: Sisä-Suomen poliisilaitos (Poliisi 2023).....	7
Kuvio 2: Työn toteutuksen prosessimalli .....	22
Kuvio 3: Olemassa oleva prosessimalli työohjauksesta (Henkilöstöpäällikkö 2023).....	26
Kuvio 4: Ehdotettu uudistettu toimintamalli Sisä-Suomen poliisilaitokselle .....	33

## Liitteet

Liite 1: Ohje työnohjauksesta Sisä-Suomen poliisilaitokselle .....	41
Liite 2: Keskustelut työnohjauksesta .....	42



Liite 1: Ohje työnohjauksesta Sisä-Suomen poliisilaitokselle

Voimassaoloaika

<Aika>

Säädösperuste

Kriittisten tilanteiden jälkitoimet  
poliisihallinnossa määräys POL-  
2019-14546,

Lapsi poliisitoiminnassa ja  
esitutkinnassa ohje POL-2019-  
34669,

Työkyvyn johtaminen ja tukeminen  
poliisissa ohje POL-2019-63761,  
Työterveyshuoltolaki 1383/2001,  
Työturvallisuuslaki 738/2002

Muuttaa/Kumoaa

<Asiakirjan numero Antopäivä Otsikko>

Kohderyhmät

<Kohde>

## Työnohjauksen kehittäminen Sisä-Suomen poliisilaitoksella

### Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	.....
2 Työkyvyn hallinta.....	.....
3 Työterveyshuolto .....	.....
4 Esimies ja työkyvyn seuranta .....	.....
5 Psykkinen kuormitus .....	.....
6 Työnohjaus .....	.....
7 Prosessimalli .....	.....

Liite 2: Keskustelut työnohjauksesta

### **Keskustelut:**

**Keskustelu 1. Joulukuu 2022 Vanhempi rikoskonstaapeli, virassa noin 6 vuotta.**

**Keskustelu 2. Tammikuu 2023 Vanhempi rikoskonstaapeli, virassa 20 vuotta.**

**Keskustelu 3. Maaliskuu 2023 Vanhempi rikoskonstaapeli, virassa 20 vuotta.**

**Keskustelu 4. Helmikuu 2023 Vanhempi rikoskonstaapeli, virassa 21 vuotta.**

**Keskustelu 5. Helmikuu 2023 Vanhempi rikoskonstaapeli, virassa 18 vuotta.**

### **Miten päädyit työnohjaukseen?**

Keskustelu 1. Työnkuva on sellainen, että se kuuluu siihen. Vanhempi rikoskonstaapeli virassa noin 6 vuotta

Keskustelu 2. Työnkuvan takia. Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta

Keskustelu 3. Työnkuvan takia. Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta

Keskustelu 4. No periaatteessa työnkuvan takia osallistuin. Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 21 vuotta

Keskustelu 5. Mun työ on sellainen, että piti osallistua, tai ei se pakollinen vissiin ollut, mutta kuului tuohon mun työhön. Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 18 vuotta

### **Tiesitkö jotain ennakolta työnohjauksesta?**

Keskustelu 1. Mulla oli ensi alkuun sellainen tunne, että siellä opetetaan työnteko tai että se on joku koulutustyyppinen juttu. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa noin 6 vuotta.*

Keskustelu 2. Ei mulla varsinaisesti ollut mitään käryä asiasta. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta.*

Keskustelu 3. Enpä juuri, eikä ollut kyllä aikaa ottaa siitä selvääkään. Ei meille siitä puhuttu ennalta mitään. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta.*

Keskustelu 4. Mulla ei ollut mitään hajua, mutta en jaksanut sitä erityisesti selvittääkään. Meinin, kun ilmoitettiin. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 21 vuotta.*

Keskustelu 5. Olin minä siitä joskus kuullut jotain, mutta kyllä se silti oli yllätys koko sisältö. En mä ajatellut sillain, että se olisi tuollainen puhetilaisuus sitten kuitenkin. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 18 vuotta.*

**Kerro millainen kokemus työnohjaus on ollut yleisesti sinun mielestäsi?**

Keskustelu 1. Työnohjaus oli ihan ok kokemuksena. Ei oikein ollut ennakolta tietoa, mitä odottaisi, mutta loppujen lopuksi tykkäsin. Siellä oli meitä muitakin, jotka tehdään samantyyppistä työtä, niin oli kiva jakaa kokemuksia ja kuunnella sitä, että muillakin on ollut samantyyppisiä ajatuksia. Tai asiat ovat herättäneet samantyyppisiä tunteita. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa noin 6 vuotta*

Keskustelu 2. Juu tykkäsin kovasti, ei siinä sen kummempaa. Tuli tunne, että siihen on pakko osallistua, vaikka tiesin, ettei se niin ole. Toisaalta sai hyvää vertaistukea ja oppi tuntemaan muita paremmin, niin kuin tulevaisuutta silmällä pitäen. Mun mielestä ohjaaja oli liian lähellä meidän työtä, kun työnohjaaja oli oman ammattikunnan oma työntekijä. Se ei ollut hyvä juttu. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta.*

Keskustelu 3. Minun mielestä kokemus oli kokonaisuutena tosi hyvä, paitsi että kun ohjaaja ei ollut saman alan ihminen, tuntui ettei se ollut oikein hyvä asia. Olen ollut työnohjauksessa jo vuonna 2021 ensimmäisiä kertoja, sen jälkeen taas syksyllä 2022. Se on tosi hyvä juttu mun mielestä koska siellä saan vertaistukea, jota en muulloin käytännössä saa. Pidän todella hyvänä ideana. Nyt tuntuu, että se on varmaan kuollut ja kuopattu koko homma, kun vuoden 2023 aikana ei ole ollut tilaisuuksia. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta.*

Keskustelu 4. Mulle oli oikeastaan tosi hyvä asia, että menin. Oon ollut pitkiä aikoja pois ja sain sieltä aivan uudenlaisia ajatusmalleja, myös ihan omaan elämään liittyen. En oikein tienänyt etukäteen mitä odottaa. Oon kerran käynyt, enkä tiedä onko niitä monesti sitten järjestetty. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 21 vuotta.*

Keskustelu 5. Kai tämä ihan hyvä ajatus on. Näki ainakin muita ja oppi tuntemaan sillain naisia, kun ei välttämättä muuten olla kauheasti tekemissä, kun ollaan töissä eri toimipisteissä ja ei olla tiiviisti yhteydessä. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 18 vuotta.*

### **Mikä siinä oli parasta oman näkemyksesi mukaan?**

Keskustelu 1. Muiden näkeminen ja muiden kokemusten kuuleminen, kun ne olivat kuitenkin lähellä niitä omia kokemuksia. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa noin 6 vuotta.*

Keskustelu 2. Kai se, että muillakin näytti olevan samoja asioita mielessä kuin itsellä. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta.*

Keskustelu 3. Se, että sai vertaistukea. Muulloin käytännössä vertaistukea ei ole mahdollista saada, kun oma yksikkö, jossa työtä teen on erillään pääpoliisiasemasta ja meillä ei oikein ole muita samankaltaista työtä tekeviä, keiden kanssa voisi jutella näistä asioista. Siis sellaisia, jotka osaisivat ajatella samoin tai joilla olisi kokemusta samankaltaisesta työstä, jota itse teen. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta.*

Keskustelu 4. Se että sain vinkkejä tulevaisuuteen, niin työn kun oman elämän suhteen. Ja varmaan se, että sai jutella ja näki muita ja tutustui vähän. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 21 vuotta.*

Keskustelu 5. Varmaan se muiden tapaaminen. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 18 vuotta.*

### **Oliko työnohjauksessa jotain hyvää / huonoa?**

Keskustelu 1. Ohjaaja oli ei niin sopiva. Minusta ohjaajalla olisi tullut olla jotakin ymmärrystä meidän työstä. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa noin 6 vuotta.*

Keskustelu 2. Ohjaajan rooli oli vähän sellainen, että tuli tunne, ettei se nyt olisi välttämättä ihan oikea vaihtoehto. Mutta yleisesti oli ihan hyvä tilaisuus. Työnohjaaja vaihtui myöhemmin ja mun mielestä on parempi kuin se oman ammattikunnan henkilö. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta.*

Keskustelu 3. Minusta ohjaajan olisi tullut tietää jotain meidän työn sisällöstä. Tuntui että hänellä ei ollut ymmärrystä mitä tämä työ on ja mitä se pitää sisällään. Olisi mielestäni ollut mielekkäämpää, kun hän olisi ymmärtänyt asioita syvällisemmin. Loppuvuodesta kävi niin, että tilaisuudet loppuivat, koska ryhdyttiin ehdottelemaan erilaisia aikatauluja. Mun mielestä se olisi pitänyt olla niin, että työvuorolistaan merkitään päivä, jolloin tilaisuus on ja silloin sinne mennään, eikä niin että kaikilta kysellään sopivaa ajankohtaa. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta.*

Keskustelu 4. Musta ohjaaja oli ihan hyvä, tuntui että ainakin se tiesi mistä minä puhuin. Jos olisin itse voinut päättää, niin en olisi mennyt, mutta vaikka se ei ollutkaan pakollista niin kollega kehotti osallistumaan. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 21 vuotta.*

Keskustelu 5. Ei kai siinä ollut sinällään mitään erityisen huonoa tai hyvää. Tulipahan käytyä. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 18 vuotta.*

**Menetkö uudelleen, jos työnohjausta sinulle osoitetaan?**

Keskustelu 1. Luulen, että se on varmaan tullut jollakin sykleillä pakolliseksi. En näe, ettenkö voisi jatkossakin osallistua. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa noin 6 vuotta.*

Keskustelu 2. Varmaan joo, jos sellaista on, niin menen. Ehkä se, että jos vaan näitä on säännöllisesti, niin tästä tulee ihan hyvä. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta.*

Keskustelu 3. Kyllä, ehdottomasti jos järjestetään. Mun mielestä ne ovat olleet tosi hyödyllisiä. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta.*

Keskustelu 4. Kyllä minä menen, ehdottomasti. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 21 vuotta.*

Keskustelu 5. Varmasti siihen tulee osallistuttua. Onpahan jotain muuta kuin sitä perusduunia. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 18 vuotta.*

**Tiedätkö miten työnohjaukseen voi itse hakeutua?**

Keskustelu 1. En osaa sanoa. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa noin 6 vuotta.*

Keskustelu 2. En tiedä. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta.*

Keskustelu 3. En tiedä, tämä on tullut minulle kuin Manulle illallinen. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 20 vuotta.*

Keskustelu 4. Esimiehen kautta tästä tieto tuli. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 21 vuotta.*

Keskustelu 5. En tiedä, mutta tästä tuli tieto esimiehen kautta. *Vanhempi rikoskonstaapeli virassa 18 vuotta.*