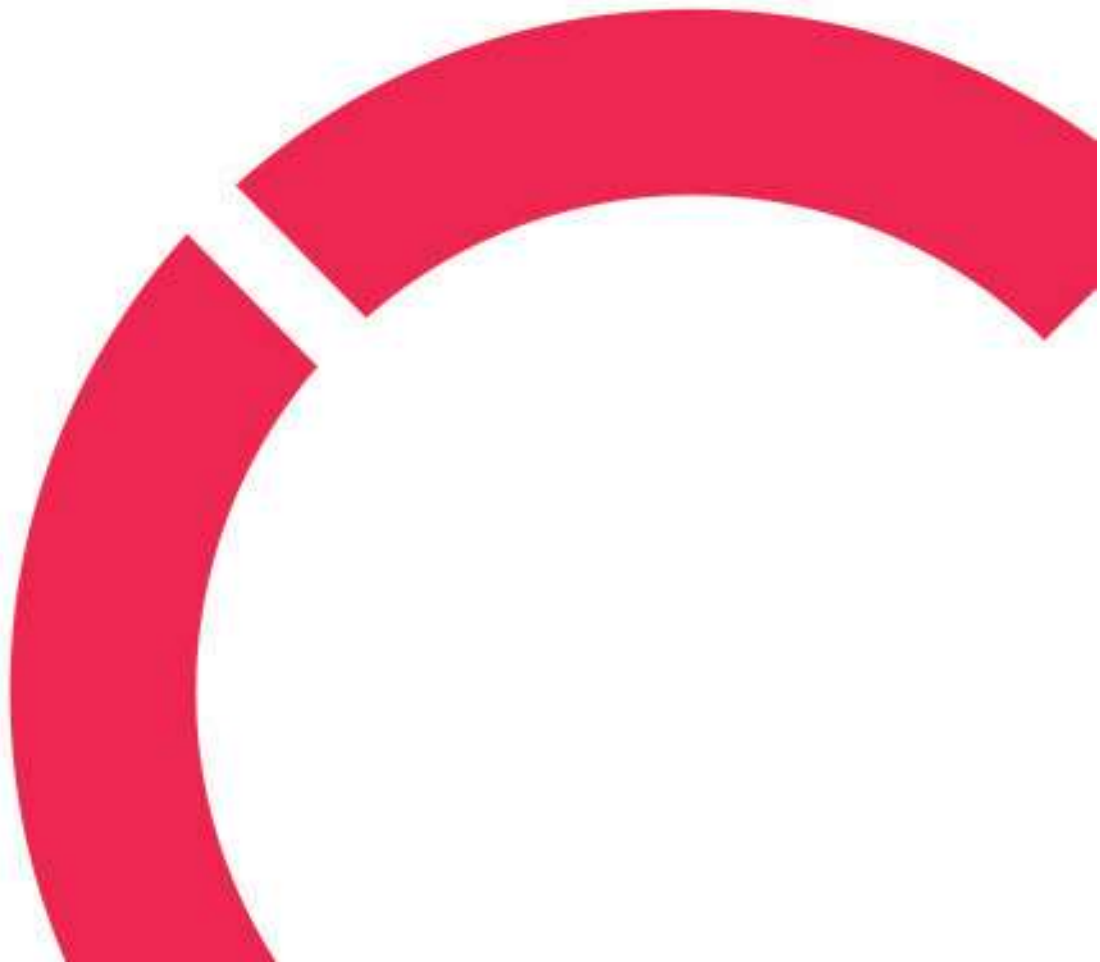


Tero Hautamäki

**PEREHDYTYS POHJANMAAN POLIISILAITOKSEN TEKNISESSÄ
RIKOSTUTKIMUSKESKUKSESSA**

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus
Kesäkuu 2025**



Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Kesäkuu 2025	Tekijä/tekijät Tero Hautamäki
Koulutus Liiketalous		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi PEREHDYTYKSEN POHJANMAAN POLIISILAITOKSEN TEKNISESSÄ RIKOSTUTKIMUSKESKUKSESSÄ		
Työn ohjaaja Henna Hemilä-Syrjälä		Sivumäärä 37 + 2
Työelämäohjaaja		
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Pohjanmaan poliisilaitoksen teknisen rikostutkimuskeskuksen perehdytystä. Teknisessä rikostutkimuskeskuksessa koettiin henkilöstössä suuri vaihtuvuus, kun kahden vuoden aikana puolet henkilöstöstä vaihtui uusiin työntekijöihin. Rikostutkimuskeskus on akkreditoitu laboratorio, jonka tulee osoittaa työntekijöidensä pätevyys. Uusille työntekijöille on olemassa perehdytys suunnitelma, jonka mukaan uudet työntekijät perehdytettiin.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko perehdytys toteutunut perehdytys suunnitelman mukaisesti ja miten uudet työntekijät olivat kokeneet perehdytyksen uuteen tehtäväänsä. Tutkimuksen tietoperustan muodostavat laatu, laadunhallintajärjestelmä sekä perehdytys. Tutkimus suoritettiin kvalitatiivisena haastattelututkimuksena, jossa haastateltiin kuutta uutta työntekijää. Aineisto luokiteltiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Tutkimus osoittaa, että perehdytys suunnitelma on tarpeellinen ja toimii hyvänä työkaluna uusien työntekijöiden perehdytyksessä, mutta sen toteuttamisessa on myös kehitettävää. Perehdytys suunnitelma toteutui myös käytännössä standardin vaatimusten mukaan. Perehdytys koettiin positiivisena kokemuksena ja suunnitelmallisuus helpotti työtehtävien oppimisessa.</p> <p>Perehdytyksen onnistumiseen vaikuttaa erityisesti hyvä ajantasainen suunnitelma ja selkeät vastuut. Tutkimuksen mukaan johtaminen ja esihenkilötyö on myös tärkeässä roolissa perehdytyksen onnistumisessa. Työyhteisön hyvä ilmapiiri auttaa perehdytyksessä ja työntekijöiden asenne uuden henkilön perehdyttämiseen on erityisen tärkeää uuden työntekijän motivaation ja sitoutumisen kannalta.</p>		
Asiasanat Laatu, perehdytys		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date June 2025	Author Tero Hautamäki
Degree programme Bachelor of Business Administration, Business Economics		
Name of thesis INDUCTION AT THE OSTROBOTHNIA POLICE DEPARTMENTS CRIME SCENE INVESTIGATION UNIT		
Centria supervisor Henna Hemilä-Syrjälä	Pages 37 + 2	
Instructor representing commissioning institution or company		
<p>This thesis examined the induction of the Crime Scene Investigation Unit of the Ostrobothnia Police Department. Over the course of two years, the Crime Scene Investigation Unit changed half of its staff to new employees. The Crime Scene Investigation Unit is an accredited laboratory, whose staff must be qualified to perform research tasks. There is an induction plan for the new employees, according to which the new employees were introduced.</p> <p>The aim of the study was to find out whether the induction has been carried out in accordance with the induction plan and how the new employees had experienced the induction to their new task. The knowledge base of the research is based on quality, quality management system and induction. The study was conducted as a qualitative interview survey, where six new employees were interviewed. The material was classified using data-driven content analysis.</p> <p>The study shows that an induction plan is necessary and serves as a good tool for the induction of new employees, but there is also room for improvement in its implementation. The induction plan was also implemented in practice according to the requirements of the standard. The introduction was perceived as a positive experience and planning made it easier to learn work tasks.</p> <p>A good up-to-date plan and clear responsibilities in particular contribute to the success of the induction. According to the study, leadership also plays an important role in the success of induction. A good atmosphere in the work community helps with induction, and the attitude of the employees towards the orientation of the new person is especially important for the motivation and commitment of the new employee.</p>		

Key words Quality, induction
--

KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

EN

EN merkintä tarkoittaa, että standardi on vahvistettu eurooppalaiseksi standardiksi.

IEC

IEC merkintä tarkoittaa, että standardi on kansainvälisen sähköalan standardointijärjestön vahvistama.

ISO

ISO merkintä tarkoittaa, että standardi on maailmanlaajuisesti vahvistettu.

SFS

SFS merkintä tarkoittaa Suomessa vahvistettua standardia.

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 POHJANMAAN POLIISILAITOKSEN RIKOSTUTKIMUSKESKUS.....	3
3 LAATU.....	4
3.1 Laatujohtaminen	6
3.2 Laadunhallintajärjestelmä	8
3.3 Akkreditointi	9
3.4 Standardit	9
3.5 Standardi SFS-EN ISO/IEC 17025:2017	11
4 PEREHDYTYKSET	12
4.1 Perehdytysprosessi	13
4.2 Perehdyttäjät.....	15
4.3 Perehdytettävä.....	16
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	18
5.1 Tutkimusmenetelmä	18
5.2 Aineiston kerääminen	19
5.3 Aineiston käsittely ja analysointi	21
6 TUTKIMUSTULOKSET	23
6.1 Perehdytys suunnitelman toteutuminen käytännössä	23
6.2 Kokemukset perehdytyksestä	27
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	31
7.1 Johtopäätökset tuloksiin ja tietoperustaan peilaten	31
7.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	34
7.3 Yhteenveto ja jatkotutkimusaiheet.....	35
7.4 Oma ammatillisen kasvun pohdinta.....	36
LÄHTEET	37
LIITTEET	
LIITE 1. Haastattelupyynnön saatekirje	
LIITE 2. Haastattelun apukysymykset	
KUVIOT	
KUVIO 1. Kokonaisvaltaisen laadunhallinnan prosessi.....	6
KUVIO 2. Demingin ympyrämalli	7
KUVIO 3. Laadunhallintajärjestelmän dokumentaation rakenne.....	8
KUVIO 4. Muutoksen vaikutus organisaation tehokkuuteen	14
KUVIO 5. Työntekijän vastuut kohdistuvat työnantajaa, itseä ja työyhteisöä kohtaan	16

KUVAT

KUVA 1. Pohjanmaan poliisilaitoksen toimipisteet kartalla	3
---	---

1 JOHDANTO

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi Pohjanmaan poliisilaitoksen teknisen rikostutkimuskeskuksen uusien työntekijöiden perehdytyksen. Toimin laatupäällikkönä teknisessä rikostutkimuskeskuksessa ja vastaan rikostutkimuskeskuksen laadunhallintajärjestelmästä. Pohjanmaan poliisilaitoksen rikostutkimuskeskus on akkreditoitu laboratorio, joka noudattaa SFS-EN ISO/IEC 17025:2017 standardia. Henkilöstön pätevyys on yksi merkittävä osa laadunhallintajärjestelmää, johtuen standardin vaatimuksista. Rikostutkimuskeskuksella on käytössä akkreditoituja menetelmiä ja standardi edellyttää, että henkilöstön on oltava pätevää ja työskenneltävä laboratorion johtamisjärjestelmän mukaisesti (SFS-EN ISO/IEC 17025:2017). Oikeus suorittaa tutkimuksia akkreditoituilla menetelmillä edellyttää riittävän pätevyyden saavuttamisen ja siinä perehdytys on avainasemassa. Riittävän pätevyyden saavuttamiseksi uuden työntekijän tulee omaksua akkreditoituja menetelmiä sekä yleisesti poliisiin tekniseen tutkintaan liittyviä taitoja.

Rikostutkimuskeskuksella on käytössä perehdytysuunnitelma, jolla pyritään varmistamaan uuden työntekijän perehdytys teknisen tutkijan työnkuvaan ja akkreditoituihin menetelmiin. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan rikostutkimuskeskuksen perehdytysuunnitelman toimivuutta. Rikostutkimuskeskukseen on viimeisen kolmen vuoden aikana rekrytoitu kuusi uutta työntekijää, jotka kaikki ovat käyneet läpi perehdytyksen saman perehdytysuunnitelman mukaisesti. Nyt on siis oiva tilaisuus tutkia, kuinka perehdytysuunnitelma toimii käytännössä ja löytyykö siitä jotain parannettavaa.

Pohjanmaan poliisilaitoksella on käytössä yleinen perehdytysuunnitelma kaikille uusille työntekijöille, mutta opinnäytetyö on rajattu koskemaan rikostutkimuskeskuksen henkilöstöä, koska rikostutkimuskeskuksella on oma erillinen perehdytysuunnitelma, joka perustuu laadunhallintajärjestelmään. Rikostutkimuskeskus on ainoa akkreditoitu toimija Pohjanmaan poliisilaitoksessa ja laadunhallintajärjestelmä tuo perehdytyksen tarkasteluun yhden näkökulman lisää. Rikostutkimuskeskuksen laadunhallintajärjestelmä perustuu SFS-EN ISO/IEC 17025:2017 Standardin vaatimuksiin. Tässä opinnäytetyössä pyritään selvittämään, kuinka hyvin perehdytysuunnitelma toteutuu käytännössä. Pätevyyden hallinnan yksi kulmakivi on perehdytys, jonka aikana henkilö saavuttaa vaadittavan pätevyyden, jonka jälkeen hän voi suorittaa akkreditoituja lausuntoon johtavia näytetutkimuksia.

Opinnäytetyössä perehdytään perehdytysprosessin lisäksi laatuun ja laadunhallintaan sekä rikostutkimuskeskuksessa käytössä olevaan standardiin. Teoriaosuuden lisäksi havainnoin opinnäytetyössä organisaation nykytilannetta haastattelemalla henkilökuntaa. Rikostutkimuskeskukseen on rekrytoitu viimeisen kolmen vuoden aikana kuusi uutta työntekijää, joka tarkoittaa 50 %:a koko henkilöstön määrästä. Työn laadun jatkuvuuden kannalta perehdytysuunnitelma on koettu hyvin merkittäväksi ja sitä halutaan kehittää vielä edelleen. Tässä opinnäytetyössäni suoritan kvalitatiivisen tutkimuksen, jossa kerään tutkimusaineistoa haastattelemalla rikostutkimuskeskuksen perehdytyksen läpi käyneitä henkilöitä. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroin ne sillä tarkkuudella, että heidän sanottavansa ja näkökulmansa käsiteltävästä asiasta tulee riittävän hyvin esille. Kokoan tutkimusaineiston aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla ja tulkiten mitä haastateltavat kertovat ja mitä siitä voidaan päätellä. Haastattelujen aineistoa käsitellään anonyymisti eikä haastateltavia voi tunnistaa tuloksista.

Tavoitteena tässä opinnäytetyössäni on yleisluontoinen tutkimustehtävä, jolla selvitän Pohjanmaan teknisen rikostutkimuskeskuksen perehdytysuunnitelman toimivuutta sekä kuinka se palvelee laadunhallintajärjestelmää toteuttamaan standardin vaatimukset. Tutkimuksella myös pyritään keräämään sellaista tietoa, jonka avulla voidaan parantaa nykyistä perehdytysuunnitelmaa.

Tutkimuskysymykseni ovat: Toteutuuko perehdytys käytännössä perehdytysuunnitelman mukaisesti? Kuinka henkilöt ovat kokeneet teknisen tutkijan toimenkuvaan perehtymisen?

Tutkimukseni teoriaosuudessa yhtenä aiheena käsittelen laatua ja laatujohtamista. Lecklin (2006, 18) määrittelee laadukkaan tekemisen siten, että toiminnassa ei tehdä virheitä ja asiakaslähtöisen laadun siten, että yrityksen toiminta tuottaa asiakkaan tarpeita ja odotuksia tyydyttävän palvelun. Laatua johdetaan organisaation ylimmältä tasolta, jossa toimitusjohtajan apuna toimii laatujohtaja tai laatupäällikkö. Laatujohtaja tai laatupäällikkö koordinoi käytännön toimia, johon osallistuu koko henkilöstö. Laatujohtaminen tulee koskettaa koko henkilöstöä. (Lecklin 2006, 53.)

Merkittävimpinä lähdekirjallisuutena laatua käsittelevissä luvussa olen käyttänyt Olli Lecklinin kirjaa Laatu yrityksen menestystekijänä ja Herkko Pesosen kirjaa Laatu! Teoriaosuudessa käsittelin laajasti myös perehdytystä ja sen prosessia, joihin löysin tietoa Annina Eklundin kirjasta Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys.

2 POHJANMAAN POLIISILAITOKSEN RIKOSTUTKIMUSKESKUS

Poliisilla on Suomessa 11 poliisilaitosta sekä valtakunnalliset yksiköt Keskusrikospoliisi ja Poliisiammattikorkeakoulu. Pohjanmaan poliisilaitos toimii Pohjanmaan, Etelä-Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan maakunnissa, joissa asuu yhteensä 443000 asukasta (KUVA 1). Poliisilaitos on kaksikielinen, koska alueella asuu suomea ja ruotsia puhuvia asukkaita. Toimipisteitä on 12, joista Vaasa toimii pääpoliisiasemana. (Poliisi 2025a.)



KUVA 1. Pohjanmaan poliisilaitoksen toimipisteet kartalla (Poliisi 2025a)

Rikospaikkatutkintaan erikoistuneet rikospaikkatutkijat työskentelevät rikostutkimuskeskuksissa, joita on jokaisessa poliisilaitoksessa. Rikostekninen laboratorio sijaitsee keskusrikospoliisin tiloissa Vantaalla ja tekee yhteistyötä rikostutkimuskeskusten kanssa. Yhteistyö vaatii molemmilta riittävät laadunhallintajärjestelmät, jotta saavutetaan ehjä ja luotettava näytekettu rikospaikalta laboratorioon saakka. (Poliisi 2025b.) Rikostekninen laboratorio on FINAS-akkreditoitu testauslaboratorio, jonka laadunhallintajärjestelmä pohjautuu ISO 17025 Standardiin. Laboratorion kaikki menetelmät ovat testattuja ja niiden toimivuutta seurataan ja kehitetään jatkuvasti. Laboratoriolle suoritetaan säännöllisesti ulkoisia arviointeja ja laboratorio suorittaa pätevyystestejä, joiden avulla varmistetaan tulosten luotettavuus. (Poliisi 2025 c.)

3 LAATU

Laatu koetaan yleisesti myönteisenä asiana, koska usein hyviä asioita esiin tuotaessa viitataan laatuun tai mainitaan sana laatu. Laatu onkin helposti ymmärrettävissä hyvän ja onnistumisen käsitteenä. (Anttila & Jussila 2016.) Laadukas tekeminen on sellaista, jossa toimitaan oikein eikä tehdä virheitä. Asiakslähtöisesti ajatellen laatu voidaan määritellä siten, että yritys tuottaa asiakkaan tarpeet tyydyttäviä ratkaisuja, mutta ei hinnalla millä hyvänsä. Tavoitteena on tehdä asiakas tyytyväiseksi ja tehdä se mahdollisimman kannattavasti ja virheettömästi. (Lecklin 2006, 18.) Laatu tekee asiakkaat tyytyväiseksi, eli henkilöt kokevat asian niin, käyttäessään palveluja tai tuotetta. Laadukkaan palvelun tai tuotteen ei kuitenkaan tarvitse olla parasta mitä maailmassa on tarjolla, vaan sen tulee olla sitä mitä asiakas odottaa saavansa ja mihin hän on tyytyväinen. (Pesonen 2007, 36.)

Pesonen (2007, 36) määrittelee kirjassaan laadun seuraavalla tavalla:

Laatu on kaikki ne ominaisuudet ja piirteet, jotka tuotteella tai palvelulla on ja joilla se täyttää asiakkaan odotuksia, vaatimuksia tai tottumuksia, olivatpa ne ilmaistuja tai piilossa olevia.

Hänen määritelmänsä sisältää pitkälle kehitellyn asiakslähtöisen näkökulman. Piilossa olevat odotukset, vaatimukset tai tottumukset, ovat sellaisia, joita asiakas ei tiedosta välttämättä itsekään ja tästä syystä palvelun tuottajan täytyy hoksata ne paremmin kuin asiakas itse, jotta voi tarjota asiakkaalle laadukasta palvelua. (Pesonen 2007, 36.)

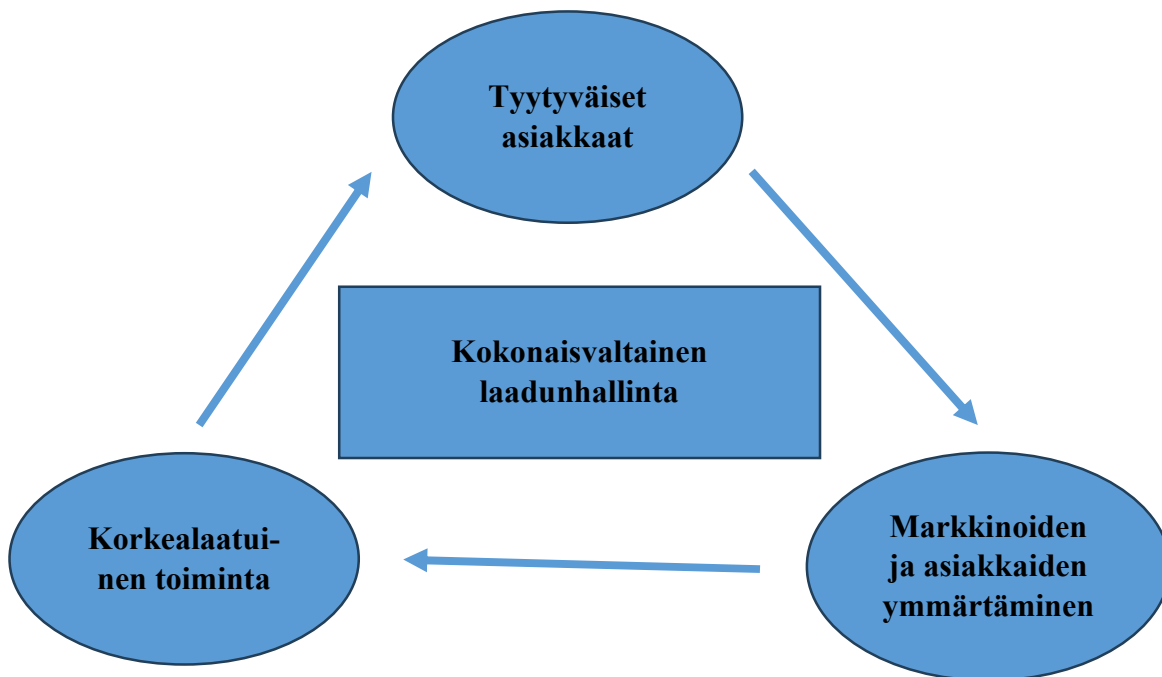
Laatua voidaan määritellä käytännön toiminnassa myös useasta tulokulmasta. Tuotanto-osastolla valmistuslaatu on tuotteiden valmistamista mahdollisimman virheettömästi ja tuotteen suunnittelun yhteydessä käytetään tuotelaatu-termiä. Talousosastolla pyritään saavuttamaan mahdollisimman hyvä tuotto parantamalla kustannus -hyötysuhdetta, jolloin kysymys on arvolaadusta. Samalla pidetään yllä kilpailulaatua, joka tarkoittaa, että tuotteet vastaavat kilpailijoiden tuotteiden laatua. Markkinointiosasto huolehtii asiakaslaadusta, jolloin tuotteiden laadun taso on asiakkaiden odotusten ja tarpeiden tasolla. Ympäristölaadun merkitys on kasvanut ja siinä otetaan huomioon tuotteiden elinkaari ja tuotannon vaikutukset ympäristöön ja yhteiskuntaan. (Lecklin 2006, 20.)

Laatu on syntynyt ja kehittynyt ihmisten tarpeiden mukana ja se on ollut olemassa liiketoiminnassa jo ennen rahan keksimistä ja ennen nykyistä yhteiskuntajärjestystä. Vaihdantatalouden aikana laatu tarkastettiin välittömästi, kun tuotteet vaihtoivat omistajaa osapuolten kohdatessa markkinoilla taikka

muulla kauppapaikalla. Laadulla oli jo tuolloin merkitystä, koska tuotteen laatu määritteli, moneenko oravannahkaan tuote vaihdetaan. Sittemmin laadunvalvonnasta vastasivat käsityöläiset, jotka olivat ylpeitä omien tuotteidensa laadusta ja valvoivat mestari-kisälli-oppipoikajärjestelmän aikana laadun jatkumista seuraavalle tekijälle. Tuolloinkin asiakkaat osasivat arvostaa hyvää laatua, ja tuotteiden laatu oli kunnia asia käsityöläisille, kuten kello- ja suutarimestareille. Kun siirryttiin valmistamaan tuotteita tehtaissa teollisen vallankumouksen jälkeen, syntyi Taylorismi, joka sai nimensä Fredrik Taylorin mukaan. Hän keksi eriyttää tuotteiden suunnittelun ja valmistamisen. Tuotteet valmistettiin koneilla ja niitä käyttämään palkattiin kouluttamattomia henkilöitä. Tämä johti pian siihen, että tuotteiden laadussa alkoi olla suuria eroja, joten tarvittiin laadunvalvontaa. Laadunvalvonnan ratkaisuksi keksittiin laadun tarkastus, joka johti laadun tarkastajien ammattiryhmän kehittämiseen. (Lecklin 2006, 15–16.)

Laaduntarkkailijat mittasivat ja havainnoivat työn tuloksia ja raportoivat virheelliset ja poikkeavat tuotteet. Seuraava askel oli siirtyminen laadunohjaukseen laaduntarkkailun sijaan. Walter A. Shewhart kehitti tilastollisiin menetelmiin perustuvan laadunohjauskortin, joka otettiin teollisuusprosesseissa laajasti käyttöön. Shewhartin laadunohjauskortissa asetettiin toleranssi tuotteille, jonka raja-arvojen sisällä tuotteen laadun tuli pysyä. Näin voitiin varmistaa tasalaatuisempia tuotteita ja vaihtelultaan pienempiä eroja tuotteissa. Varsinainen laatujärjestelmä katsotaan alkaneeksi Japanista, jossa oli tarve toisen maailman sodan jälkeen parantaa tuotteiden laatua. Laatumaailman suuren nimet Walter Deming ja Joseph Juran rakensivat Japanissa laatujärjestelmän, jossa koko yrityksen toimintaa koordinoitiin järjestelmällisesti. Laatujärjestelmä ulotettiin koskemaan kaikkia suoritusportaita työntekijöistä ylimpään johtoon saakka. Tästä Japanin mallista laatujärjestelmä on kehittynyt vuosien varrella tarkastelemaan tuotteiden laadun lisäksi myös johtamista, strategista suunnittelua ja organisaation kehittämistä. Nykyisin laadunhallintajärjestelmissä ei enää olla niin tuotantolähtöisiä, vaan laatuajattelu on usein asiakaslähtöistä ja siinä huomioidaan myös sidosryhmät ja yhteiskunta. (Lecklin 2006, 16–17.)

Laatuun kuuluu oleellisena osana toiminnan jatkuva parantaminen, joka tarkoittaa, että organisaatio pystyy kehittymään ja parantamaan omaa suoritustaan. Lecklin (2006) esittelee hyvän laadun ominaisuudet kokonaisvaltaisessa laadunhallinnassa prosessina, jossa markkinoiden ja asiakkaiden ymmärtäminen johtaa korkealaatuiseen toimintaan, joka tekee asiakkaat tyytyväiseksi (KUVIO 1).



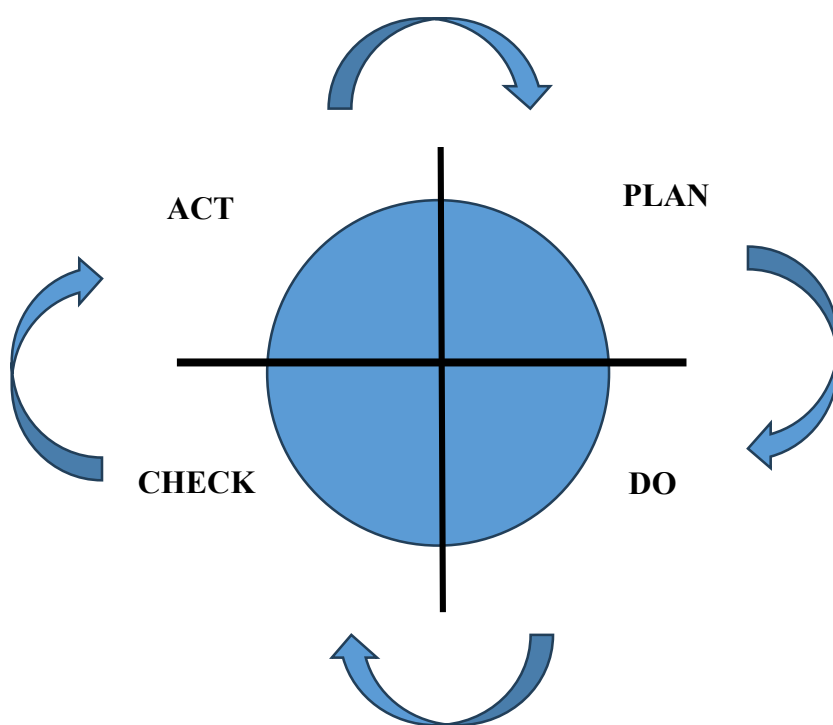
KUVIO 1. Kokonaisvaltaisen laadunhallinnan prosessi (mukaillen Lecklin 2006, 19)

3.1 Laatujohtaminen

Laatua johdetaan organisaation ylimmältä tasolta, jossa toimitusjohtajan apuna toimii laatujohtaja tai laaturpäällikkö. Laatujohtaja tai laaturpäällikkö koordinoi käytännön toimia, johon osallistuu koko henkilöstö. Laatujohtaminen tulee koskettaa koko henkilöstöä, jotta laatu saadaan kiinteäksi osaksi kaikkea toimintaa. Tästä syystä laatu toimintaa ei saa delegoida erilliselle organisaatiolle. Jokainen yksikkö ja tiimi vastaa oman toimintansa laadusta ja näin laaturpäällikölle jää tehtäväksi laatu toiminnan organisointi sekä projektien vetovastuu menetelmien, järjestelmien ja standardien kehitystyössä. Johdon rooli laatujohtamisessa on esimerkinomainen ja tärkein seikka laatu toiminnan onnistumiselle. Jos ylin johto ei ole sitoutunut laatu toimintaan ei sitä muutenkaan organisaatiossa noudata. Johdon sitoutuminen tulee osoittaa aidosti, jotta se kannustaa henkilöstöä toimimaan laadunhallintajärjestelmän mukaisesti. Laatu toimintaa käynnistettäessä tulee välttää mielikuvaa, että kyseessä olisi vain hetken kestävä projekti

tai teema, koska silloin henkilöstö ei motivoitu toiminnan kehittämiseen. Toinen haaste laatutoiminnan jalkauttamiselle henkilöstöön saattaa olla kilpailevat työtehtävät, joita työntekijöillä on rinnakkain laadunkehittämissuhteiden kanssa. (Lecklin 2006, 53–55.)

Laatujohdantamista voidaan kuvata Demingin PDCA-ympyrällä (KUVIO 2). Hänen mallissaan suunnitellaan ensin (Plan), jonka jälkeen suoritetaan suunnitelman mukainen toimenpide (Do) ja arvioidaan toiminnan tulokset (Check), jonka jälkeen ympyrä sulkeutuu ja tehdään tarvittavat korjaukset (Act). Uusi ympyrä käynnistyy ja samat toimenpiteet toistetaan uudestaan. (Pesonen 2007, 63.)



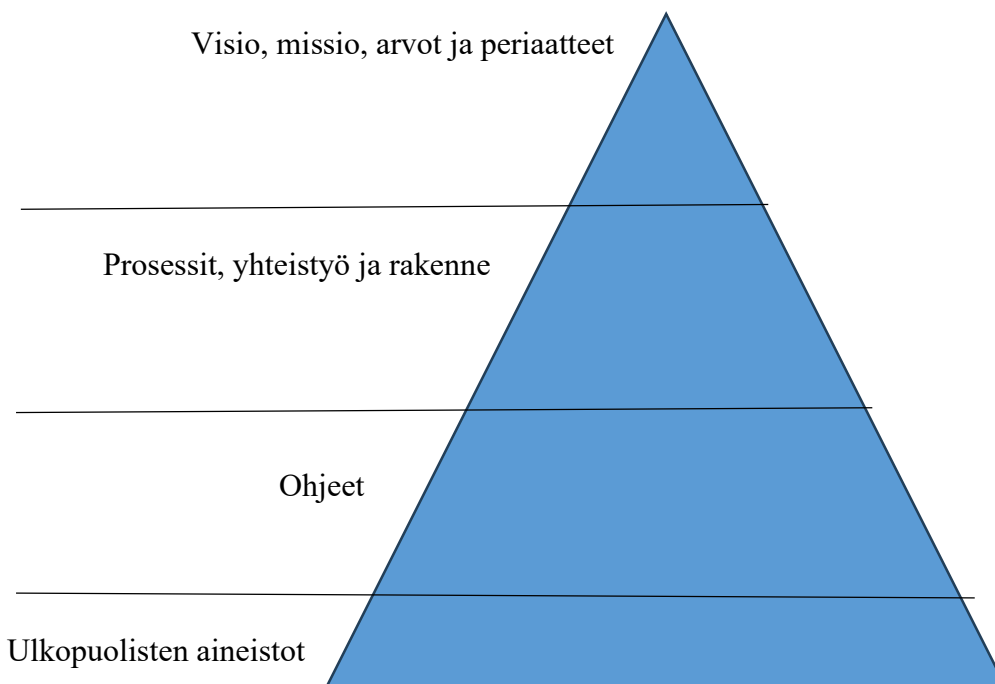
KUVIO 2. Demingin ympyrämalli (mukaillen Pesonen 2007, 63)

PDCA-ajattelu sopii hyvin laatujohtajalle tai -päällikölle laadun johtamisessa ja sitä voidaan käyttää myös asiantuntijatehtävissä sekä melkein kaikissa tehtävissä, joissa tarvitaan toiminnan suunnittelua ja seuranta. (Pesonen 2007, 64.)

3.2 Laadunhallintajärjestelmä

Laadunhallintajärjestelmä sisältää organisaation toimintaa ohjaavat järjestelmät laatuun liittyvissä asioissa. Laadunhallintajärjestelmä nimitys on liitetty nykyisin johtamisjärjestelmän sisään eikä sitä enää välttämättä käytetä erikseen. Laatujärjestelmä esiintyy nimenä yleensä teknisiin laatuasioihin liittyvien menetelmien yhteydessä. Laadunhallintajärjestelmä pyrkii ohjaamaan ja suuntaamaan toimintaa johdon tahtotilan mukaisesti läpi koko organisaation. Tavoitteina voi olla esimerkiksi varmistaa tuotteiden riittävä laatu, parantaa työn tuottavuutta, vastata asiakkaiden vaatimuksiin, luoda järjestelmällisyyttä toimintoihin, kehittää uusia toimintoja, rakentaa yhtenäinen käytäntö ja varmistaa riittävä dokumentaatio. (Lecklin 2006, 30.)

Laadunhallintajärjestelmälle ei ole standardiohjetta, mutta ISO 9000 -standardi edellyttää toimintakäsikirjan laatimista ja ylläpitämistä. Laadunhallintajärjestelmä laaditaan dokumentaatiolla, joka sopii parhaiten organisaation kokoon ja tarpeisiin. Lecklin kuvaa dokumentaation rakennetta kerroksittain pyramidin muodolla, jossa ylimpänä terävänä kärkenä on johdon laatima visio, missio, arvot ja periaatteet. Seuraavassa kerroksessa kuvataan prosessit, yhteistyö ja rakenne. Toiseksi alimmassa kerroksessa on toimintaa ohjaavat menetelmäohjeet ja yksityiskohtaiset työtapaohjeet. Alimmassa kerroksessa on ulkopuoliset aineistot kuten laitetoimittajien ohjeet ja käsikirjat (KUVIO 3). (Lecklin 2006, 30–31.)



KUVIO 3. Laadunhallintajärjestelmän dokumentaation rakenne (mukaillen Lecklin 2006, 31)

Laadunhallintajärjestelmä sisältää menetelmiä, joilla toimintaa voidaan arvioida ja standardi myös edellyttää toiminnan arviointia. Sisäiset auditoinnit antavat organisaation johdolle tärkeää tietoa laadunhallintajärjestelmän toimivuudesta. Lisäksi sisäisellä auditoinnilla tarkastellaan, toimitaanko omien ohjeiden ja standardin vaatimusten mukaisesti. Ulkoinen arviointi on saman tyyppinen, mutta sen suorittaa ulkopuolinen taho ja se on virallisempi. Yleensä ulkoinen arviointi liittyy standardin vaatimusten täyttämisestä saatavaan laatusertifikaattiin tai siinä akkreditoidaan jokin toiminnan osa-alue. (Lecklin 2006, 72–73.)

3.3 Akkreditointi

Akkreditointi perustuu kansainvälisiin kriteereihin ja sen avulla organisaatio pystyy osoittamaan pätevyyden tuottaen toiminnallaan luotettavia tuloksia. Akkreditoinnin saavuttamiseksi organisaation tulee täyttää standardin vaatimukset. Akkreditoinnin avulla organisaatio viestii asiakkailleen luotettavuudestaan ja täyttää tarvittaessa viranomaisten asettamat vaatimukset toiminnan harjoittamiselle. Suomessa akkreditointeja suorittaa Turvallisuus- ja kemikaaliviraston yksikkö FINAS-akkreditointipalvelut. FINAS on Suomessa lailla säädetty kansallinen akkreditointielin, joka on muiden EU-maiden tapaan maansa ainoa akkreditointielin. Euroopassa on säädetty akkreditoinnin olevan valtion toimesta järjestettävää yleishyödyllistä palvelua, joka ei tuota voittoa ja jolla ei ole kilpailijoita. (FINAS-akkreditointipalvelu 2023.)

3.4 Standardit

Standardit ovat hyödyllisiä viranomaisille, yrityksille ja kuluttajille. Jos pankkikortti ei sopisi pankki-automaattiin tai jos televisiosta saisi sähköiskun jokaisella kosketuskerralla, eläisimme maailmassa ilman standardeja. Tämä selittyy sillä, että pankkikortin koko on standardoitu ja television sähköjohtojen eristys on standardilla varmistettu riittäväksi. Standardin puuttumisen huomaakin vasta, kun jokin asia ei toimi. (SFS Suomen standardit 2025.) Kielitoimisto (2024) määrittelee standardin näin:

Normi, vakiotyyppi. Eri toimijoiden yhdessä laatimia normatiivisia asiakirjoja, jotka sisältävät vaatimuksia t. suosituksia tuotteiden ominaisuuksista, valmistusmenetelmistä tm.; suositukset mittayksiköistä, tunnuksista yms.

SFS Suomen Standardit (2025) määrittelee omalla verkkosivuillaan standardin näin:

Meillä SFS:ssä standardi ja standardointi tarkoittavat seuraavia asioita: Standardi on kirjallinen julkaisu, jossa määritetään esimerkiksi tuotteiden ja palvelujen ominaisuuksia ja vaatimuksia tai järjestelmien toimintaa. Standardointi on yhteisten toimintatapojen – hyvien käytäntöjen, ratkaisujen ja vaatimusten – laatimista. Standardointiin saa osallistua kuka tahansa alan asiantuntija, ja standardoinnin tuloksena syntyy edellä mainittuja asiakirjoja.

Standardit ovat asiakirjoja, jotka sisältävät yhteisesti alan ammattilaisten kirjaamia sovittuja suosituksia, ominaisuuksia tai vaatimuksia, joita tuotteiden tai palvelujen tulee noudattaa. Nämä yhteiset sopimukset tekevät jokapäiväisestä elämästämme huomattavan paljon turvallisempaa ja sujuvampaa. Joidenkin standardien sisällöt liittyvät samaan asiaan, jolloin niistä muodostuu standardisarjoja. Esimerkiksi leluihin liittyvä standardisarja, joka koostuu useista lelujen turvallisuuteen liittyvistä standardeista. (SFS Suomen standardit 2025.)

Koska laatu on myös vahvasti yksi yritystoiminnan ja kaupan peruskäsitteistä, syntyi tarve laatia kansainvälinen standardimääritelmä. Kansainvälinen ISO 9000 -standardisarja on johtava kansainvälinen laadunhallinnan standardisto, johon myös alan peruskäsitteiden termit ja määritelmät sisältyvät. Tärkein ja laajimmin käytössä oleva standardi on ISO 9000 -standardi. Sitä käytetään yrityksissä ja organisaatioissa eri puolilla maailmaa. (Anttila & Jussila 2016.) Standardia ei laadi tai siitä ei päättä mikään yksittäinen toimija. Standardi saa alkunsa yleensä, kun markkinoilla koetaan tarvetta sille. Suomessa on keskusjärjestö SFS Suomen Standardit, joka on delegoinut standardien laatimisen työryhmille eri toimialoilla. Työryhmät osallistuvat Euroopan ja maailmanlaajuisten standardien kommentointiin ja laadintaan omalla panoksellaan. Suomessa vahvistetuista standardeista 97 % on kansainvälisiä standardeja. Standardin laadinta noudattaa tarkkaa prosessia ja niistä vastaa asiantuntija, jonka toimialayhteisö on nimittänyt. Sama henkilö on myös yleensä standardointiryhmän sihteeri. Standardointiryhmään kuuluu vastuuhenkilön lisäksi useita muita alan asiantuntijoita. (SFS Suomen standardit 2025.)

Noudattamalla standardia laboratoriot voivat osoittaa toimivansa pätevästi ja kykenevänsä tuottamaan luotettavia tuloksia. Rikostutkimuskeskus on akkreditoitu noudattamaan standardin SFS-EN ISO/IEC 17025:2017 vaatimuksia. Noudattamalla standardia SFS-EN ISO/IEC 17025:2017 rikostutkimuskeskus toimii myös yleisesti standardin ISO 9001 esitettyjen periaatteiden mukaisesti. Standardin vaatimusten mukaan rikostutkimuskeskuksella tulee olla menettelyt pätevyyden määrittelyyn sekä henkilöstön kouluttamiseen ja varmistaa, että henkilöstöllä on pätevyys suorittaa vastuullaan olevia tehtäviä. (SFS-EN ISO/IEC 17025:2017.)

3.5 Standardi SFS-EN ISO/IEC 17025:2017

SFS-EN ISO/IEC 17025:2017 on suomalaiseksi kansalliseksi standardiksi vahvistettu eurooppalainen standardi. Standardi on tullut voimaan englanninkielisenä 29.12.2017 ja sen suomenkielinen painos on julkaistu 16.11.2018. Standardin on laatinut ISO:n komitea CASCO Committee on conformity assessment. Laboratorio voi osoittaa pätevyytensä ja luotettavuutensa täyttämällä standardin vaatimukset ja osoittaa kykenevänsä tuottamaan luotettavia tutkimustuloksia. Noudattamalla tätä standardia laboratoriot noudattavat myös standardin ISO 9001 periaatteita. (SFS-EN ISO/IEC 17025:2017.)

Tämä standardi edellyttää laboratoriolta toiminnan suunnittelua riskien ja mahdollisuuksien tunnistamisen avulla. Tunnistamalla riskejä ja mahdollisuuksia sekä toteuttamalla toimenpiteitä niiden käsittelemiseksi, laboratorio voi saavuttaa parempia tuloksia ja vähentää heikentäviä vaikutuksia. Noudattamalla standardia laboratorio voi tehdä yhteistyötä muiden laboratorioden kanssa, koska toiminta on hyväksyttyä ja tulokset ovat vertailukelpoisia. (SFS-EN ISO/IEC 17025:2017.)

Standardin yleisiä vaatimuksia ovat puolueettomuus ja luottamuksellisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että laboratorion johdon tulee toimia puolueettomasti ja laboratorion toimintoja on johdettava puolueettomasti. Laboratorion toiminnan tulee olla puolueetonta eikä se saa olla riippuvainen kaupallisesti tai taloudellisesti puolueettomuutta vaarantavaan tahoon. Standardi edellyttää, että laboratorio vastaa toiminnassaan syntyneen tiedon hallinnasta. Tietojen julkaisuista tulee olla juridisesti pätevät sopimukset ja lailliset perusteet. Henkilöstön on velvollinen pitämään laboratoriotuiminnassa saamansa tiedot luottamuksellisena, ellei laki toisin määrää. (SFS-EN ISO/IEC 17025:2017, 4.1–4.2.)

Lisäksi standardi määrittelee rakenteellisia vaatimuksia, resurssivaatimuksia, prosessivaatimuksia ja johtamisjärjestelmää koskevia vaatimuksia. Perehdytykselle on esitetty vaatimuksia resurssivaatimuksissa, jossa mainitaan, että henkilöstön tulee olla päteviä ja toimittava puolueettomasti laboratorion johtamisjärjestelmän mukaisesti. Laboratoriolla tulee olla menettelyt perehdyttämiseen ja sen tulee dokumentoida tuloksiin vaikuttavaa perehdytystä koskevat vaatimukset. (SFS-EN ISO/IEC 17025:2017, 6.2.)

4 PEREHDYTYS

Perehdytys tarkoittaa uuden tiedon ja taidon oppimista sekä näiden uusien opittujen asioiden soveltamista. Työhön perehdyttäminen on olennainen osa kaikilla työpaikoilla, joissa on palkattua henkilöstöä. Perehdytyksen tavoitteena on varmistaa, että uusi työntekijä omaksuu tulevat työtehtävät ja sopeutuu työyhteisöön. Uuden työntekijän tulee oppia hallitsemaan uusia taitoja, jotta hän selviytyy työtehtävistään hyvin. Työnantajan kannatta satsata perehdyttämiseen, koska hyvä perehdytys voidaan nähdä myös kilpailuetuna, joka luo positiivista mielikuvaa työnantajana. Työnantaja, joka ymmärtää perehdytyksen hyödyt, osaa varata sen kehittämiseen riittävästi aikaa ja resursseja. (Eklund 2023, 23.)

Poliisissa nähdään erittäin tärkeänä henkilöstön osaaminen, jolloin työntekijät suoriutuvat työtehtävistään hyvin. Osaamista johdetaan ja kehitetään työnantajan vastuulla olevan suunnitelman mukaisesti, mutta myös jokaisella työntekijällä on itsellään vastuu oman osaamisensa kehittämisessä ja ylläpitämisessä. (Poliisi 2023.)

Perehdytys ei ole pelkästään työnantajan vapaaehtoisesti järjestämää vaan siitä on säädetty työlainsäädännössä. Työturvallisuuslaissa (14§) säädetään työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta. Työturvallisuuslain (14§) mukaan

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä.

Sekä huolehdittava että

työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.

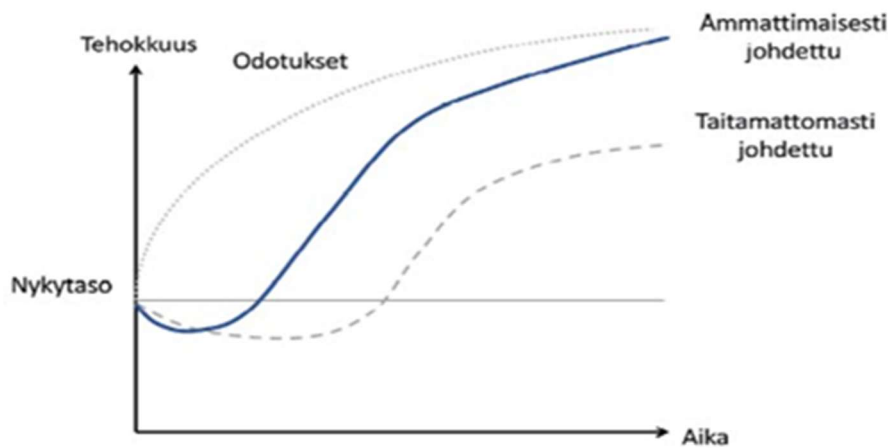
Yllä mainittua säädöstä on noudatettava jokaisessa työssä, joka on työsopimuksen perusteella tai virkasuhteen perusteella tehtävää työtä. Säädos on laadittu parantamaan työolosuhteita ja turvaamaan työntekijöiden työkykyä ja ennalta ehkäisemään työtapaturmia sekä muita työntekijöiden fyysistä ja henkistä terveyttä vaarantavia haittoja. (Työturvallisuuslaki 1–2§)

4.1 Perehdytysprosessi

Organisaation strategian toteuttaminen vaatii jokaiselta työntekijältä oman panoksensa, joten perehdytys on yksi johtamisen väline, jolla työntekijä saadaan toimimaan mahdollisimman nopeasti organisaation strategisten tavoitteiden suuntaisesti. Perehdytysprosessi laaditaan tukemaan organisaation strategiaa ja hyvässä perehdytysprosessissa on huomioitu yhteistyö eri osastojen välillä ja johtosuhteet ylimmästä johdosta työntekijään. Perehdytysprosessin tavoitteet ovat muutakin kuin lain vaatimat työsuojelliset vaatimukset. Yksi asia organisaation täytyy tunnustaa omassa toiminnassaan, että halutaanko perehdyttää työntekijä pitkäaikaiseksi työntekijäksi vai lyhyen määräajan suorittavaksi työntekijäksi. Molemmille malleille on olemassa tarpeensa, joten se on hyvä selvittää, ennen kuin perehdytysprosessia suunnitellaan. Lyhyeen määräaikaiseen työsuhteeseen perehdytettäessä tavoitteena on työntekijän työtehtävien nopea omaksuminen ja riittävän osaamistason saavuttaminen. Pitkäaikaiseen työsuhteeseen työntekijää perehdytettäessä halutaan sitouttaa henkilö organisaation jäseneksi ja silloin painopiste on enemmän työviihtyvyydessä ja sopeutumisessa organisaatiokulttuuriin. Työtehtävien osaamistason saavuttamiseen käytetään tällöin huomattavasti pidempi aika. (Eklund 2018, 27–29.)

Työntekijä sitoutuu perehdytykseen ja sen tavoitteisiin parhaiten silloin, kun perehdytysprosessi on avoin ja läpinäkyvä. Tuolloin työntekijän annetaan itse vaikuttaa omaan perehdytysprosessiinsa ja perehdytysuunnitelma on hyvin perusteltu. Juuri suunnitelmallisuus takaa tasalaatuisen perehdytyksen ja suunnitelmallista perehdytystä on helpompaa kehittää myöhemmin, kun toiminta muuttuu. (Eklund 2018, 31.)

Perehdytysuunnitelma takaa perehdytyksen onnistumisen. Perehdytysuunnitelmassa on huomioitu mitä työtehtäviä ja missä järjestyksessä niitä henkilölle perehdytetään. Perehdytysuunnitelmassa perehdytettävälle osoitetaan perehdyttävä ja perehdytyksestä vastaava henkilö. Perehdytysuunnitelman avulla seurataan perehdytyksen etenemistä ja onnistumista. Kun perehdytysuunnitelma on kerran perusteellisesti mietitty, sen käyttöönotto on helpompaa ja ajan kanssa siitä muodostuu yleinen toimintatapa. Uuden henkilön aloittaessa työyhteisössä aiheuttaa se aina muutoksia, jotka vaativat sopeutumista ja uudelleen organisoitumista työyhteisössä. Eklund (2023, 30) havainnollistaa, kuinka muutos aiheuttaa hetkittäisen häiriön toimintaan ja tehokkuuden laskun. (KUVIO 4.) Ammattimaisesti suunniteltu ja toteutettu perehdytys mahdollistaa sen, että muutoksen aiheuttama tehokkuuden lasku ja siihen kuluva aika pystytään minimoimaan ja tehokkuus lähtee nopeammin nousuun. (Eklund 2023, 30).



KUVIO 4. Muutoksen vaikutus organisaation tehokkuuteen (Eklund 2023, 30)

Rekrytoitaessa uusi henkilö organisaatioon hänen tulonsa odotetaan nostavan tehokkuutta, kuten yllä olevassa kuviossa odotukset-käyrä osoittaa. Todellisuudessa uusi työntekijä ei heti pysty antamaan omaa panostaan täysillä, koska hänen tulee ensin perehtyä työtehtäviinsä ja lisäksi uusi tilanne organisaatioissa voi aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia, jos niihin ei ole ennakolta varauduttu. Tämä tilanne on kuvattu katkoviivalla ja nimellä taitamattomasti johdettu. Ammattimaisesti johdettu perehdytysprosessi minimoi negatiiviset vaikutukset ja säästää resursseja, koska perehdytysaika jää lyhyemmäksi. Myös tehokkuuden taso nousee lopulta ylemmäksi kuin taitamattomasti johdettu perehdytys. (Eklund 2018, 33.)

Perehdytyksen tulisi toimia kaksisuuntaisena prosessina. Perinteisesti perehdytettävälle annetaan palautetta, mutta sen lisäksi perehdytettävää tulisi kuunnella ja ottaa vastaan hänen ajatuksensa perehdytyksen aikana. Perehdytettävällä on todennäköisesti uusia näkökulmia organisaation toimintaan ja niitä kannattaa kuunnella. Kun uusi työntekijä pääsee kertomaan omia näkemyksiään ja havaintojaan asioista, hän kokee itsensä tarpeelliseksi uudessa organisaatioissa. Lisäksi hän tuntee pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä, jonka ansiosta hänen työtyytyväisyytensä ja sitoutumisensa organisaatiota kohtaan nousee. (Eklund 2018, 38.)

4.2 Perehdyttäjä

Perehdyttäjä on tärkeässä roolissa, sillä hänen täytyy viedä perehdytysuunnitelma käytäntöön. Tästä syystä organisaation kannattaa satsata perehdyttäjien valmentamiseen sekä tarjota heille riittävät resurssit. Perehdyttäjä on henkilö, jonka tehtävänä on opettaa jokin asia tai työtehtävä uudelle työntekijälle. Esihenkilö vastaa kokonaisuudesta, mutta kuka tahansa voi toimia perehdyttäjänä. (Eklund 2018, 140.)

Yleensä paras perehdyttäjä on lähin esihenkilö, mutta perehdyttämiseen kannattaa osalistaa myös muita työntekijöitä samoista työtehtävistä ja osa-alueista, jotka sopivat siihen parhaiten. Perehdyttäjiksi on hyvä valita tehtävään halukkaita, ammattitaitoisia työntekijöitä. Kohtalaisen uusi työntekijä, jolla on oma perehtyminen hyvässä muistissa, on usein varsin sopiva myös toisen perehdyttäjäksi. Perehdytykseen valittujen työntekijöiden kanssa sovitaan asiasta ja heille annetaan valmennus toimia perehdyttäjänä. Perehdytysuunnitelma toimii sekä perehdytettävän, että perehdyttäjän muistilistana ja myös vastuuttaa hänet suorittamaan perehdytettävät tehtävät. Perehdyttäjä on myös uuden työntekijän tukihenkilö, jonka avulla hän tutustuu työyhteisöön työtehtävien lisäksi. Perehdytyksen kokonaisvastuu on kuitenkin aina esihenkilöllä. (Joki 2024, 87.)

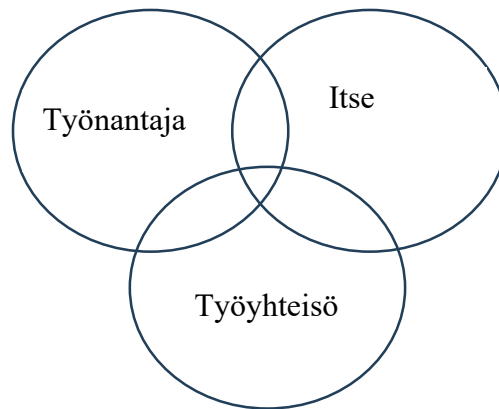
Perehdytysvastuut tulee jakaa riittävän hyvin jo perehdytystä suunniteltaessa. Tämä on hyvä tapa saada henkilöstö mukaan osallistumaan perehdytykseen ja valmistautumaan tulevaan perehdytystyöhön. Henkilöstön osallistaminen suunnittelutyöhön vähentää esihenkilön työtä ja henkilöstö kokee arvostusta, kun heidän asiantuntijuuttaan ja osaamistaan huomioidaan. Perehdyttäjän tulee olla omaan työhönsä sitoutunut ja hänellä pitää olla halu perehdyttää uusia työntekijöitä. Aito asenne perehdyttämiseen näkyy ja luo luottamusta perehdytettävän ja perehdyttäjän välille. Perehdyttäjän tulee ymmärtää, että jos organisaatiossa on annettu resursseja ja aikaa perehdytykseen se tulisi käyttää hyödyksi ja keskittyä rauhassa perehdyttämiseen. Perehdytystyö ei saisi tuntua toissijaiselta tehtävältä eikä omien lyhyen tähtäimen työtehtävien saisi antaa viedä huomiota, koska silloin perehdytettävä tuntee jäävänsä taka-alalle. (Eklund 2018, 142–144.)

Hyvä perehdyttäjä antaa perehdytettävälle aikaa ja tilaisuuksia kysyä asioita, joita hän ei ymmärrä sekä varmistaa, että perehdytettävällä on riittävästi aikaa sisäistää uudet asiat. Suunnitelmallisuus korostuu tässäkin kohtaa. Hyvin suunnitellussa perehdytyksessä perehdytettävälle ei kaadeta liikaa tietoa liian nopeasti, vaan oikea-aikaisesti ja tarpeen mukaisesti, jotta hän ehtii palautua ja sisäistää asiat. Suunni-

telmallisesti paloiteltu tietomäärä lisää ennustettavuutta ja myös perehdytettävän turvallisuuden tunnetta, kun hän pystyy paremmin ymmärtämään tulevat osaamistavoitteet. Tähän hyvä perehdyttäjä voi vaikuttaa parhaiten annostelemalla oikeaan aikaan oikeat asiat perehdytettävälle juuri silloin kun on tarpeen. (Eklund 2018, 49–51.)

4.3 Perehdytettävä

Perehdytettävällä on vastuita niin kuin työnantajallakin on vastuita. Työnantaja laatii perehdytys suunnitelman ja antaa perehdyttäjiä, jotka opastavat uusissa asioissa ja uusissa työtehtävissä, joten uuden työntekijän on näillä tarjotuilla avuilla omaksuttava uusi työtehtävä. Eklund (2018, 162) määrittelee työntekijän vastuut kohteen mukaisesti kolmeen kategoriaan: Työnantajaa-, työyhteisöä- ja itseään kohtaan (KUVIO 5).



KUVIO 5. Työntekijän vastuut kohdistuvat työnantajaa, itseä ja työyhteisöä kohtaan (mukaillen Eklund 2018, 162)

Työnantajaa kohtaan perehdytettävällä on työsopimukseen perustuva vastuu suorittaa työ työnjohdon määräysten mukaisesti ja perehdytysvaiheessa ottaa vastaan annettu perehdytys työtehtävästä, jonka työnantaja on määrännyt hänelle perehdytettäväksi. Omien vahvuuksien esille tuominen ja oma-aloitteisuus on perehdytysvaiheessa tärkeitä ominaisuuksia, koska ne auttavat myös perehdyttäjiä ja antavat työnantajalle tärkeää tietoa mitä uudet silmät havainnoivat toiminnasta. (Eklund 2018, 163–164.)

Työyhteisöä kohtaan työntekijän vastuista nousevat esille vuorovaikutustaidot, yhteistyökykyisyys ja sitoutuminen ryhmän toimintaan sekä yhteisiin pelisääntöihin. Hyvän työilmapiirin ylläpitämiseksi jokaisen työntekijän tulisi olla rehellinen ja oikeudenmukainen sekä antaa riittävä työrauha ja pyrkiä viestimään selkeästi. Itseään kohtaan perehdytettävän vastuuta ovat oman ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen ja itsensä johtaminen. Myös vastuu omasta hyvinvoinnista heijastuu työelämässä jakamiseen. Perehdytettävän on otettava vastuu omasta oppimisestaan ja pyydettyä lisää opastusta asioissa, joita hän ei vielä hallitse. Organisaation kokeneilta työntekijöiltä saattaa jokin yksinkertaiselta tuntuva asia jäädä perehdyttämättä, koska se koetaan itsestään selvyytenä. Juuri tällaisissa tilanteissa perehdytettävällä on vastuu kysyä ja pyytää perehdytystä asiaan. (Eklund 2018, 163–166.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tieteellistä tietoa tuotetaan yleisesti yhdistämällä teorian tieto ja käytännön tutkimukset. Tieteellisen tutkimuksen tulos on luotettavaa, kun se perustuu teorian tietoon ja käytännön tutkimuksen antamaan vastaukseen, joka on saatu käyttämällä tieteellistä tutkimusmenetelmää. Tieteellisellä tutkimuksella pyritään löytämään jokin lainalaisuus tai muuttumaton tilanne tutkittujen tulosten suhteen. Käytännön tutkimuksilla kerätyille faktatiedoille ja tuloksille etsitään tieteellisessä tutkimuksessa perustelu teorian tiedon avulla. Tieteellisiä tutkimusmenetelmiä ovat kvantitatiivinen eli määrällinen ja kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Se mitä menetelmää tutkimuksessa käytetään, riippuu hyvin paljon tutkimusongelmasta, jota halutaan selvittää. Tieteellinen tutkimus dokumentoidaan aina riittävän hyvin, jotta sen aineisto ja tulokset ovat tarkastettavissa ja arvioitavissa myöhemmin. (Kananen 2008, 14–18.)

Tieteellisessä tutkimuksessa on pyrkimys loogiseen todisteluun ja objektiivisen tiedonhankinnan varaan rakennettuun tulokseen, johon ei vaikuta tutkijan omat mieltymykset eikä hänen omat arvonsa (Alasuutari 2011, 32). Alasuutarin (2011) mukaan ihmistieteellisiä tutkimuksia ei voida jakaa kvantitatiivisiin ja kvalitatiivisiin menetelmiin. Hänen mukaansa voidaan jakaa tutkimus kahteen ideamalliin, jossa on luonnontieteellinen koeasetelma ja arvoituksen ratkaiseminen. Tässä jaossa luonnontieteellistä koeasetelmaa edustaa kvantitatiivinen lomaketutkimus ja arvoituksen ratkaisemista edustaa kvalitatiivinen tutkimus, jossa looginen päättely johtaa tulokseen. (Alasuutari 2011, 32.)

5.1 Tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivinen tutkimusote eli laadullinen tutkimus, sopii tähän opinnäytetyöhön, koska tässä työssä etsitään vastauksia perehdytysprosessin toteutumiseen, eikä luotettavia vastauksia voida saada määrällisellä tutkimuksella. Tässä työssä tutkitaan henkilöiden kokemusten perusteella prosessin toimivuutta, joka ei onnistuisi määrällisellä tutkimuksella tai ainakin olisi todella hankalaa ja veisi liikaa aikaa ja resursseja. Perehdytykseen on osallistunut vain kuusi henkilöä, joten määrällinen tutkimus ei antaisi luotettavaa tulosta. Laadullisella tutkimuksella pystytään käsittelemään ilmiötä paremmin syvyyssuunnassa ja saadaan mahdollisimman paljon kokemukseräistä tietoa jokaiselta perehdytetyltä henkilöltä. (Kananen 2008, 24–27.) Tässä laadullisessa tutkimuksessa, haastatellaan perehdytyksen käyneitä henkilöitä yksilohaastatteluna ryhmähaastattelun sijaan. Tällöin ei tarvitse tulkita ryhmän dynamiikkaa tai hierarkiaa, joka saattaa vaikuttaa ryhmässä olevien yksilöiden vastauksiin (Alasuutari 2011, 154).

5.2 Aineiston kerääminen

Aineiston keräämistä ohjasi tutkimusongelma, joka on määritelty opinnäytetyön alussa. Aineiston kerääminen riippuu siis tutkimusongelmasta ja siihen saatavissa olevasta tiedosta. Mikäli tutkittavasta asiasta on jo tuntemusta ja teoriakin on tiedossa, voidaan suorittaa kyselytutkimus. Tätä tutkimusmenetelmää kutsutaan kvantitatiiviseksi tutkimukseksi eli määrälliseksi tutkimukseksi. Mikäli tietoa on tutkimuksen alussa jo jonkin verran tutkittavasta asiasta, suoritetaan yleensä haastattelututkimus. Haastattelu on kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen yksi aineistonkeruumenetelmä. Jos tietoa ei tutkimuksen alussa ole juuri ollenkaan tai hyvin vähän, voidaan aineiston keruuseen käyttää havainnointia, joka toimii aineistonkeruumenetelmänä sekä kvantitatiivisessa että kvalitatiivisessa tutkimuksessa. (Kananen 2008, 68.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään hyvin usein kyselylomakkeella. Kyselyn vastauksina saadaan lukuja ja niiden välisiä suhteita, joita tulkitsemalla voidaan ratkaista tiedossa ollut tutkimusongelma. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään yleensä haastatteleamalla henkilöitä, joiden kokemus tai tiedot antavat vastauksia tutkimusongelman ratkaisemiseen. Havainnointi on työläs ja aikaa vievä menetelmä. Siinä saatetaan laskea kävijämääriä tai tarkkailla henkilöiden käyttäytymistä. Havainnointi onnistuu, jos sitä voidaan tehdä autenttisesti luonnollisessa ympäristössä. (Kananen 2008, 68–69.) Tämän tutkimusongelman ratkaisemiseksi valittiin haastattelututkimus, jonka suorittamiseksi haastateltaville lähetettiin 30.12.2024 sähköpostilla pyyntö osallistua haastatteluun (LIITE 1). Haastattelut suoritettiin huhtikuussa 2025 ja niiden avulla selvitettiin, miten henkilöt olivat kokeneet perehdytyksen. Tiedossa oleva aineisto auttoi rajaamaan tutkimuksen tiettyihin raameihin ja antoi selkeän tarkastelukulman, koska kerättyä aineistoa olisi voinut tarkastella muutoin myös useista eri näkökulmista (Alasuutari 2011, 83).

Haastatteluja voidaan pitää ryhmälle tai yksilöhaastatteluina. Ryhmähaastattelussa saadaan yhdellä kerralla usean ihmisen vastaukset selville, joka säästää haastattelijan aikaa. Ryhmähaastattelun vastaukset ovat kuitenkin hieman erilaisia, kuin yksilöhaastattelussa. Ryhmähaastattelun vastauksiin vaikuttaa ryhmädynamiikka ja ryhmässä olevien henkilöiden persoonallisuus. Ryhmähaastattelussa saadaan vastaus tutkimuskysymykseen, mutta vastaukseen vaikuttaa ryhmän käsitys asiasta ja kuinka asia koetaan ryhmänä. Vaarana ryhmähaastatteluissa on vahvojen persoonien mielipiteiden muodostuminen

ryhmän mielipiteeksi, jolloin ryhmähaastattelun tarkoitus ei toteudu. (Kananen 2008, 75.) Yksilöhaastattelu koetaan henkilökohtaisena, koska siinä haastateltava pääsee kertomaan oman kokemuksensa ja haastateltava saattaa pitää haastattelutilannetta jopa terapiaistuntoon verrattavissa olevana avautumisenä (Alasuutari 2011, 151). Tähän tutkimukseen valittiin yksilöhaastattelu, koska tutkimuksella pyrittiin selvittämään henkilöiden subjektiivista kokemusta perehdytyksestä ja välttämään ryhmän mielipiteen vaikutuksen yksittäisen henkilön vastaukseen.

Eskolan ja Suorannan [1998, 87] mukaan haastattelumuotoja on neljä: Strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu, teemahaastattelut ja avoimet haastattelut (Kananen 2008, 73). Strukturoitu haastattelu on ennalta tiukasti määriteltyjen kysymysten kysymistä, joissa halutaan rajata vastaajan vastausmahdollisuuksia. Puolistrukturoidussa haastattelussa haastateltava antaa oman vastauksen tarkkaan määriteltyyn kysymykseen, mutta hänellä on oma tapa ilmaista asia. Teemahaastattelussa haastateltavan kanssa keskustellaan tutkittavaan ilmiöön liittyvistä teemoista, joihin esitettyihin kysymyksiin haastateltava voi vapaasti kertoa vastauksensa. Avoimessa haastattelussa periaatteessa keskustellaan aiheesta, joka on valittu. (Kananen 2008, 73.) Tässä tutkimuksessa haastattelut päätettiin suorittaa teemahaastatteluina, koska se sopii parhaiten tutkimusongelman ratkaisemiseen. Haastattelun kysymykset oli laadittu valmiiksi teemojen alle, jotta haastatteluprosessi eteni ja pysyi haastattelijan hallinnassa (LIITE 2).

Nykytekniikalla on helppoa järjestää haastattelun tallennus, jossa autenttiseen haastattelutilanteeseen voidaan palata tarvittaessa vielä myöhemmin. Tallennuksen jälkeen litteroidaan nauhoitetut videohaastattelut. (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvuori & Aho 2017, 21.) Haastattelut suoritettiin Teamsilla ja nauhoitettiin, jolloin saatiin alustava koneellinen litterointi valmiina. Tutkimuksessa pyritään selvittämään miten haastateltavat ovat kokeneet perehdytyksen, joten tämä määritteli litteroinnin tarkkuuden. Tutkimuksessa litteroinnin tarkoituksena on haastateltavien kertomusten sisällön kirjaaminen eikä esimerkiksi haastateltavien huokausten tai äänenpainon tarkkaa kirjaamista. (Hyvärinen ym. 2017, 21.)

Litteroinnista on kolme eri tasoa: Sanatarkka litterointi, yleiskielinen litterointi ja propositiotason litterointi. Sanatarkassa litteroinnissa jokainen äännähdyskin on mainittu. Yleiskielisessä litteroinnissa haastateltavan vastaus kirjoitetaan kirjakielelle korjaten murre sanat ja puhekieli. Propositiotasolla kirjataan ainoastaan haastateltavan kertomuksen ydinsisältö. (Kananen 2008, 80.) Tässä tutkimuksessa litteroidaan haastateltavien vastaukset käyttäen yleiskielistä litterointia. Suoraa sitaattia haastateltavan vastauksesta käytettäessä, korjattiin litteroinnit sanatarkaksi.

5.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Litteroinnin jälkeen aineistoa täytyy käsitellä tulkittavaan muotoon. Aineistoa on yleensä liian paljon, joten sitä täytyy tiivistää ja sieltä täytyy nostaa esille seikkoja, jotka viittaavat samaan asiaan tai asioita, jotka mahdollisesti toistuvat eri haastateltavien kertomuksissa. Tässä tiivistämisvaiheessa apuna käytetään tutkijan itse määrittelemää koodausjärjestelmää. Koodausjärjestelmään ei ole olemassa tarkkaa menetelmäohjetta tai selkeitä malleja. Jokainen tutkija määrittelee oman koodaustapansa tutkimusaineistonsa mukaan. Koodausmenetelmää ohjaa tutkimusongelma ja sen tutkimuskysymykset. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulosten analysointia täytyy miettiä jo ennen haastattelun tekoa, mutta se ei saa ohjata tutkimusta liikaa, jotta tutkimuksesta ei tule Kvantitatiivisen tutkimuksen kaltainen, jossa jo tiedetään tarkkaan halutut vastausvaihtoehdot. (Kananen 2008, 88–90.)

Teemahaastattelujen analysoinnissa käytetään usein teemoittelua, joka pohjautuu kvantifointiin. Teemoittelussa kootaan aineistosta koodaamisen avulla teemaan liittyvät kohdat ja asiat. Lopullisessa raportissa käytetään aitoja vastaajien tekstisitaatteja, jotka toimivat aineistosta esiin nousseina esimerkkeinä kyseistä teemoista. Kvantifioinnissa on kyse laadullisen aineiston luokittelusta ja sen jälkeen laskeamisesta määrällisen tutkimuksen tavoin. Kvalitatiivisen tutkimuksen tulkintaan ei ole olemassa sellaisia tiukkoja sääntöjä, joilla eri tutkijat voisivat saada saman tuloksen, kuten kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Kananen 2008, 90–97.) Alasuutarin (2011, 32) mielestä tutkimus ei ole kvalitatiivinen silloin, jos haastattelututkimuksen litterointi koodataan niin pitkälle, että siihen lopulta käytetään kvantitatiivista menetelmää.

Tässä tutkimuksessa haastateltavien vastaukset siirrettiin litteroinnin jälkeen Exceliin, jossa jokaisesta puheenvuorosta tehtiin tiivistelmä seuraavaan soluun ja lopuksi vastaukset koottiin tiivistelmien perusteella saman teeman alle. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen sisällönanalyysi tuotti viisi teemaa, joista ensimmäinen käsitteli perehdytyksen aloitusta ja sen tarkoitusta. Toinen teema sisälsi perehdytyksen vastuut ja kuinka pätevyysvaatimukset oli huomioitu perehdytyksessä. Kolmannessa teemassa oli perehdytyksen dokumentointi ja seuranta. Neljäs teema käsitteli laboratorion puolueettomuutta, epävarmuustekijöitä ja tutkimustulosten oikeellisuutta. Viides teema sisälsi pätevyystestit perehdytyksen aikana. Toisen tutkimuskysymyksen sisällönanalyysissä nousi esiin kolme teemaa, joista ensimmäinen oli asia, jonka haastateltavat kokivat tärkeimmäksi asiaksi perehdyttää heti perehdytyksen

alussa, ja mikä vei perehdytyksessä eniten aikaa. Toinen teema käsitteli perehdytyksen kestoa ja perehdytyksen aikana saatua palautetta ja kolmannessa teemassa tarkasteltiin, kuinka perehdytys yleisesti koettiin ja mitä kehitettävää haastateltavat perehdytyksessä näkivät.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Haastattelu suoritettiin kuudelle henkilölle Teams-yhteydellä, joka nauhoitettiin. Haastattelussa pyrittiin saamaan vastauksia kahteen tutkimuskysymykseen, joiden selvittämiseksi oli laadittu apukysymyksiä. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli, toteutuuko perehdytys käytännössä perehdytys suunnitelman mukaisesti. Toinen tutkimuskysymys oli, kuinka henkilöt ovat kokeneet teknisen tutkijan toimenkuvaan perehtymisen. Tuloksia koottaessa aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä muodostui teemoja, joiden avulla saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimustuloksien esittämiseen on käytetty esimerkkeinä suoria lainauksia haastatteluista. Haastateltavien suorien lainausten perässä suluissa oleva merkintä tarkoittaa haastateltavan koodia, jotta heitä ei voida vastauksista tunnistaa.

6.1 Perehdytys suunnitelman toteutuminen käytännössä

Kaikki haastateltavat olivat suorittaneet saman perehdytyksen saman perehdytys suunnitelman mukaan, joten heidän kokemuksensa antoi arvokasta tietoa, kuinka perehdytys suunnitelma käytännössä toimii. Aineiston ensimmäinen teema käsitteli perehdytyksen aloitusta, ja sitä kuinka hyvin henkilöt olivat ymmärtäneet perehdytyksen tarkoituksen. Aineistosta tuli hyvin esille, että perehdytys alkoi välittömästi työtehtävän alkaessa ja heille esiteltiin perehdytys suunnitelma ja sen tarkoitus. *Ryhmänjohtaja kävi siinä ensimmäisten päivien aikaan läpi tätä perehdytystä ja sitä suunnitelmaa ja että mitä se pitää sisällään (H3).*

Käytiin aluksi lävitse, että mitä siihen kuuluu siihen perehdytykseen. Kyllä se muistaakseni oli siinä heti ensimmäisenä päivänä. Se käytiin lävitse, että tällainen on tulossa ja näitä seurataan tai merkitään sitten, että mitä menetelmiä käyttänyt tai tällaista niin. (H4.)

Kyllä siinä aika alkupäivinä varmaan tuli perehdytys suunnitelman läpikäyntiä ja siinä hän ei ollut oikein aika rajaa meillä, kun toi on se 6 kuukautta muistaakseni muuten, mutta meillä ei ollut (H6).

Perehdytys oli suoritettu suunnitelman mukaisesti ja henkilöt olivat ymmärtäneet, mitä työtehtäviä tulaa perehdyttämään, mutta menetelmien perehdyttämiseen toivottiin vielä järjestelmällisempää tapaa.

Tiedän, että se ei ole ehkä mahdollista, mutta siihen olisi ehkä kaivannut vähän sellaista järjestelmällisyyttä, että olisi tavallaan mennyt pikkuisen niinku pala palalta sitä että,

niinku vaikka nyt justiin osana olisi käyty, vaikka sormenjäljet, mitä eri menetelmiä siihen on, niin se olisi ehkä vähän selkeyttänyt, että nyt niitä kumminkin tuli vähän niin kun tiputellen sitten (H4).

Toisessa teemassa käsiteltiin perehdytysvastuita ja kuinka pätevyysvaatimukset huomioitiin perehdytyksessä. Perehdytyksen alussa laadunhallintajärjestelmän kannalta on tärkeää, että henkilöstö perehdytetään heti alussa myös laatujärjestelmään ja sen toimintaan. Aineiston perusteella näkyi, että akkreditointi ja pätevyysvaatimukset olivat jääneet hyvin perehdytyksessä mieleen.

Kyllähän sitä käytiin läpi ne akkreditoinnit mitä se merkkää ja mitä siinä vaaditaan, että mitkä menetelmät meillä on akkreditoituja menetelmiä ja niissä pitää olla pätevyudet kunnossa (H1).

Se että perehdytyksen aikana tai perehdytyksen jälkeen on sitten oikeus tehdä tutkimuksia näillä akkreditoituilla tutkimusalueilla ja sen jälkeen, kun laatu päällikkö ja esimiestaso katsoo, kun olen riittävän perehtynyt siihen asiaan, että voin oikeudet saada (H5).

Aineiston perusteella lähimmät työntekijät olivat osallistuneet hyvin perehdytystyöhön, mutta perehdytyksen vastuu oli jäänyt epäselväksi. *Hetkinen, oli sitä puhetta, että olisiko laatu vastaava tai laatu päällikkö vastuussa seurata perehdytystä (H4).*

Perehdytyksen vastuita jaettiin laatu päällikölle, ryhmänjohtajalle ja vastuuperehdyttäjälle.

No joo, kyllä se silleen oli, että siinä X oli mulla perehdyttäjänä osiltaan ja sitten Y oli siinä kanssa aika paljon elikkä se on, vähän niinku yhdessä pojat sen jakoi sen minun perehdytyksen. Siinä työn ohessa sitten Y oli aika paljon, X oli varmaan siinä alussa enemmän mukana ja tiettyjä juttuja ja Y sitten tietyt jutut tuossa. (H2.)

Niin että mun omalla vastuullaan pitää se niin kun ajan tasalla, että mä itse tiedän, että kuka on perehdyttänyt, milloin ja mihin. Ja sitten toki, kun nää eläköitymiset tapahtunui, sitten se vastuu vähän vaihtui, että sitten enemmän oli laatu päällikkö ja ryhmänjohtaja vastuussa siitä mun perehdyttämisestä, mutta sitä ennen niin tota just X kanssa sitä täytettiin ja käytiin ja sitten teidän kanssa, kun X jäi. (H5.)

Kolmannessa teemassa aiheena oli perehdytyksen dokumentointi ja seuranta. Aineiston perusteella henkilöt kirjasivat itse perehdytyksen etenemisen ja kokivat sen toimintatavan hyväksi. *PerehdytysloMAKE oli meillä koko ajan sharepointissa muokattavissa ja pyrin täyttämään aina sitä mukaa, kun joku uusi asia oli tullut, niin pitämään sen ajan tasaisena (H5).*

Se vastuu oli itsellä kirjata sinne suunnitelman exceliin vai oliko tää word-taulukko, missä oli tuota sarakkeet niin sinne merkata päivämäärät ja kenen kanssa se kyseinen tutkimusalue on tuota käyty läpi ja sitten niissä tuota just näissä varsinkin akkreditoissa menetelmissä oli sitten myös siellä se näyttökoe, että kenen kanssa on vielä siten virallisesti hyväksytty (H1).

Minusta on hyvä että joku runko koska tää on niin laaja toimiala ja meillä on niin laajasti näitä menetelmiä ja laajat niinku ylipäätään niinku tutkimusalueet, että mitä kaikkea tehdään niin on joku runko mihin tukeutua, kun sitten alkaa miettimään, että mihin kaikkeen on perehtynyt ja mitä olisi vielä tehtävissä ja sitten mieltä myös sillä, että haluaako johonkin syventyä vielä (H1).

No siellä oli se semmoinen kaavake semmoinen uuden työntekijän perehdytyksen tämmöinen seurantalomake. Mihin sitten aina laitettiin päivämäärät, milloin oli esimerkiksi jonkun teoriaosuuden suorittanut ja sinne ohjaaja sitten kuittasi sen hyväksytyksi ja sitten siellä oli semmoinen päivämäärä, milloin sitä oli niinku käytännössä katsottu sitä hommaa sitten. (H2.)

No se on toki hyvä, että sinne merkataan kaikki mitä sä oot tehnyt ja milloin sä oot tehnyt. Elikkä tavallaan se, että se on ihan itsellekin hyvä muistilista. No ihan listattu ne asiat mitä vaaditaan, sä tiedät tavallaan sen mitä sun odotetaan osaavan. (H2.)

Musta se on tosi tarpeellinen ja se on myös toi perehdytysopaslomake semmoinen, että kun se jää tuonne niin pystyy myös jälkikäteen vähän itse seuraamaan, että että mitä siellä on ja pitämään niitä asioita myös niinku myöhemmin mielessä, että ai niin tämmöinenkin (H5).

Perehdytyksen seurantaan kaivattiin lisää tukea ja vastuunottoa perehdyttäjäiltä ja esihenkilöiltä. Niin että mun omalla vastuullaan pitää se niin kun ajantasalla, että mä itse tiedän, että kuka on perehdyttänyt, milloin ja mihin (H5).

No semmoinen tulee omakohtaisesti mieleen tästä omasta perehdytyksestä, että sitä olisi ehkä voinut pikkuisen tiukemmin seurata sitä, että missä mennään ja ootko sä katsonut tätä ja näin, että nyt se oli sellainen vähän vapaamuotoisempi. Ehkä ei sinänsä huono juttu, mutta siinä saattaa sitten jäädä joku merkintä tekemättä tai joku juttu katsomatta. (H2.)

Neljännessä teemassa käsiteltiin laboratorion puolueettomuutta, epävarmuustekijöitä ja tutkimustulosten oikeellisuutta. Puolueettomuus oli perehdytyksessä sisäistetty hyvin, epävarmuustekijät ja tutkimusten oikeellisuus myös tiedettiin, mutta haastateltavien oli vaikea osoittaa missä kohtaa perehdytystä he ovat saaneet niihin koulutusta tai opastusta.

Ollaan puolueettomia niinku tutkintaa tukeva taho ja tehdään ne tutkimukset, mutta meidän ollaan niinku silleen ulkoistettu siitä systeemistä, että voidaan se puolueettomuus

enemmänkin sillä tavalla todeta. Missä vaan toiminnassa, niin on just nää sukulaisuussuhteet ja puolueettomuus. Arviointi kuuluu koko ajan tässä työssä niinku siihen, että punnitaan tuota näyte tutkimuksen arvoa ja ne epävarmuustekijät siinä, että mikä ja sitten myös se niinku se ehjä näyteketju niin se lähtee niinku siitä jo liikkeelle, että katsotaan, miten hyvänä todisteena tämä kyseinen tutkimus nyt toimii. (H1.)

Varmaan se perusajatus on niinku tässä tekemisissä muutenkin ollut. Tän pitäisi olla semmoista objektiivista ja puolueetonta, mutta mä en niinku nyt suoraan muista, että milloin siitä olisi puhuttu. Mutta kyllä mulla on semmoinen kuva, että puolueettomasti me tätä hommaa aina pyritty tekemään. No kyllä varmasti on niinku nuo kontaminaatiot, jos niitä tarkoitat. Esimerkiksi se on yksi niin tuota on mistä ollut koko ajan puhetta ja sen tärkeyttä on kyllä korostettu. Me ei tehdä puolueellisesti mitään hommia, että me vaan keskitytään faktoihin ja pyritään ne selvittämään, niin se tuli kyllä tuossa perehdytyksessä hyvin esille, että tuota niin ei, ei lähdetä niinku väkisellä vääntää tai muuta tämmöistä niin. (H2.)

Siis kyllähän sillä lailla toki, että sitä se on perehdytyksessä, kun on nää kaikki asiakirjat käyty läpi, niin siinä vaiheessa se, että sen keskuksen toiminta pitää olla puolueetonta ja kaiken niin kun seurattavaa ja läpinäkyvää ja dokumentoitua. Joo siis aina jokaisen menetelmän kohdalla, niin se miten se prosessi etenee ja miten testataan sen menetelmän toimivuus joka kerta ja dokumentoidaan se testaus ja sen jälkeen, että miten se tulee huomioituksi myös sillä lopullisessa lausunnossa ne mahdolliset epävarmuustekijät. Menee vähän siihen, että jokainen menetelmä testataan ennen sen tekemistä ja tota dokumentoidaan. Se on opastettu, että mihin kaikkiin paikkoihin pitää dokumentoida. (H5.)

Viides teema oli pätevyystestit perehdytyksen aikana. Aineiston perusteella pätevyystestejä oli suoritettu ja osa oli saanut osallistua ulkoiseen arviointiin.

Suorituksen arviointia, että se oli just sitä sitten, että tuota siinä oli X seuraamassa DNA näytteen taltiointia ja merkkasi, että tehty suorituksen arviointia. Hyväksytty, jonka jälkeen sai alkaa itsenäisesti tekemään. Sormenjälkien osalta sitten on ollut kyllä näyttökoe samantalaisesti, siellä X oli seuraamassa. (H1.)

Joo, kyllähän niitä piti antaa pätevyystestejä, tuota niin esimerkiksi sormenjälkiin ja DNA, nämähän oli muistaakseni ne. Sormenjälkitutkimuksiin ja tuota niin dna tutkimuksiin tuli sitten nää pätevyysmerkinnät niinku tämmöiset virallisemmat. Sitten noita mitä työn ohessa tuli näytettyä, että näin on tehty ja osaltaan tehdään, niin sitten sai merkinnän, kun oli harjoiteltu riittävästi. (H2.)

No ne oli oikeastaan just näiden tota sisäisten auditointien yhteydessä ja akkreditoinnin yhteydessä annetut näytöt akkreditoituissa menetelmissä. Oli siis oon mä niinku vaikka X:n kanssa käynyt puhdistilatyöskentelyn silleen, että se on katsonut, kun mä oon ottanut näytteen ja tota sormenjälkitutkimuksissa niin sormenjälkivastaava on seurannut, kun mä oon tehnyt sen työn ja sitten kuitannut, että se on ok, että kyllä sillä tavalla. (H5.)

6.2 Kokemukset perehdytyksestä

Ensimmäisessä teemassa perehdytyksen kokemusta tutkittaessa selvitettiin minkä haastateltavat kokivat tärkeimmäksi asiaksi perehdyttää heti perehdytyksen alussa, ja mikä vei perehdytyksessä eniten aikaa. Aineiston perusteella näyteltäjä, ohjeet ja yleinen asennoituminen asiantuntijatehtävään, joka suorittaa objektiivisesti tutkimuksia nousivat esille tärkeimpinä asioina perehdyttää heti alussa uudelle henkilölle. *Kun tähän tuli niin ihan vain ohjeiden lukeminen, koska työ on niin erilaista, joo ohjeiden läpilyöntiä (H3).*

Nämä perus näyteltäjä ja paikkatutkinnan lainalaisuudet, että sehän on sitä. En mä oikein näe sitä millä muulla tavalla sitä voisi lähteä liikkeelle, kun perusasioista. (H1.)

Kyllä se varmaan just tuo on mistä tuossa vähän jo puhuttiinkin tuo puolueettomuus ja tavallaan se rooli tuossa, kun sä otat tän teknisen tutkinnan tehtävän, niin tavallaan se, että objektiivisuus on se tavallaan se sitten faktojen niinku näyttäminen. Että, se ei ole semmoista väkisin väentämistä, että meidän täytyy joku niinku väkisin keksiä lainausmerkeissä joku rosvo vaan se että onko se tehnyt vai ei, niin faktat kertokoot sen asian sitten että me tuotetaan silleen sitä matskua tuonne tutkijoille sitten ja oikeuteen silleen, että ne on vaan faktoja mitä me täältä laitetaan, että me ei niinku jahdata niinku ketään tieteen tahtoon. Yritän ehkä sanoa silleen. Varmaan se on ehkä mun mielestä se tärkein mitä tuohon alakuun eli opetetaan semmoinen näkökanta tähän työotteeseen, niin se on tärkeä. (H2.)

Kyllä on aika monipuolisesti mun mielestä ja hyvin kaikki tuossa perehdytysuunnitelman mukaan jos edetään, että toki siinä on niitä semmoisia mitkä ei ehkä tutkimusavustajalla ihan heti alkuun tullut vastaan. Semmoiset peruskäytännöt että mitä mikä meitä niinku ohjaa meidän toimintaa, että kun kuitenkin se eroaa niin paljon normi käytännöistä. (H6.)

Eniten perehdytysaikaa vaativaksi koettiin sormenjälkitutkimukset ja niiden eri menetelmät, joita koettiin olevan useita ja hankaluus on oikean menetelmän valinta oikeaan tutkimukseen.

No varmaan nuo sormenjäljet. Sehän on silleen, että kun se on sitä käsityötä, niin sitä pitäisi kerrata tosi paljon ja ottaa niitä kertoja. (H2.)

No sormenjäljet, siinä on aika monta eri menettelyä, niin tavallaan niiden sisäistäminen (H3).

Sormenjälkipuolen eri menetelmät ja niitä että mitä mitä käytetään missäkin, että siellä on niin paljon semmoista, vaikka ohjeissakin on paljon, mutta se ohjeiden viidakko on niin suuri, että sitten on paljon semmoista niin sanottua hiljaistakin tietoa mitä tuota kokeneemmat tietää ja omaksuu heti, että tätä menetelmää käytetään tässä, mutta ehkä se niinku on se mikä oli vaikein ymmärtää, että mikä aine nyt tämä on ja mihin sitä käytetään (H1).

Just kuvausten suhteen sormenjälkien kuvaus ja valojen käyttö. Milloin mitäkin ja millä saa ehkä paremmin esille, niin se on semmoinen mitä ehkä itse olisi kaivannut vähän tietyllä tavalla enemmän. (H6.)

Toinen teema käsitteli perehdytyksen kestoa ja perehdytyksen aikana saatua palautetta. Nykyinen 6kk-1,5 vuotta koettiin sopivaksi ajaksi, koska aineiston perusteella perehdytysajat vaihtelivat 3kk-2 vuoden välillä.

No mä sanoisin, että se intensiivi perehdytys se puoli vuotta on hyvä, että sillä olisi niinku paita ja peppu jonkun kanssa ja sitten sen jälkeen olisi semmoista tuota sinne puolitoista - kaksi vuotta siitä eteenpäin, että kokonaiskesto voisi olla jopa sen kaksi vuotta (H1).

Kyllä mä näen varmaan, että kyllä se sen puoli vuotta-puolitoista vuotta. Tässä kun on vuoden tai kaksi ollut töissä oikeastaan kunnolla, kun sä rupeat ymmärtämään näitä asioita ja voit ruveta itsenäisiä päätöksiä tekemään ja muuta että ei tätä missään nimessä niinku kannata liian hätäisesti tehdä, että mun mielestä tää on hyvä että annetaan aikaa, että käydään näitä asioita. (H2.)

No mun mielestä se vuosi oli hyvä, että siinä on rauha tehdä ja ehtii sisäistää asiat, että se on hyvä, ettei saman tien vaaditakaan, että heti nyt pitäisi osata kaikki vaan siinä rauhassa aikaa niitä asioita käydä läpi ja oppia ennen kuin ne pätevyudet saa (H5).

Perehdytyksen aikana saatua palautetta oli saatu vaihtelevasti, mutta pääosin palaute koostui toiminnan aikaisesta palautteesta. Perehdytyksen yhteenvetoa tai jonkin laista loppukeskustelua kaivattiin sekä hieman kriittisempää palautetta, joka olisi tukenut oppimista paremmin. Osa oli myös itse pyytänyt palautetta kesken perehdytyksen ja oli sitä silloin saanut.

No en kyllä muista niinku semmoista. Tiedätkö, oikein varsinaista rakentavaa palautetta. Ehkä se palautteen saaminen oli semmoista enemmän, että mitä kannattaa huomioida nyt tässä kun tekee. Akkreditointi oli se, että siinä tietysti saatiin. Sain silloin niinku silleen ns. palautteen, mutta mun mielestä tässä meidän omassa perehdytyksessä niin ei niinku varsinaista semmoisia palautekeskustelua ei kyllä ollut. (H1.)

Ehkä sitäkin voisi pikkuisen enemmän antaa. Joo että en mä tiedä onko sillä periaatteessa silloin kun hommat meni ihan hyvin niin. Omat meni hyvin ja varmaan siitä vähän tuli kehuja, mutta semmoista niinku voisi antaa niinku reippaammin, että hei teepäs kunnolla tämä homma tai ihan niinku kritiikkiäkin ja tämmöistä niinku että ei sen ei tarvitse olla vaan niinku semmoista positiivista palautetta pelkästään. Niinku oppimisen kannalta, jos sieltä löytyy semmoista selvästi niinku mitä ohjaaja tai perehdyttäjät siinä huomaisi, niin sen voisi vaan tuoda ehkä vielä reippaammin niinku esille. (H2.)

Kyllä mä sain palautetta siinä oikeastaan reaaliaikaisesti siinä aina kun jotain asiaa tehtiin, niin siinä tilanteessa. Kyllä mä varmasti pyysin pariin otteeseen, että voidaanko käydä sitä lomaketta läpi ja katsoa mitä vielä on ja täydentää sitä mukaa. Nyt jos jotain

puuttui niin kyllä ne sitten tuli katsottua mun pyynnöstä aina silloin kun tarvitsi tai mä itse toivoin. (H5.)

Kolmannessa teemassa tarkasteltiin, kuinka perehdytys yleisesti koettiin ja mitä kehitettävää haastattelutavat osasivat kertoa. Aineiston perusteella perehdytys koettiin positiivisena ja työtehtävien oppiminen koettiin järjestelmällisen perehdytys suunnitelman avulla helpommaksi. Perehdytys eri toimipisteissä kiertämällä sai kannatusta ja koettiin ammatinhallintaa laajentavana. *No ehkä se, että pääsi näkemään aika laajasti niin noita eri tapoja tehdä, kun pääsi noissa eri toimipisteille pyörähtämään, niin se on jäänyt silleen mieleen että (H3).* Hyvää työyhteisöä ja työkavereiden auttavaisuutta arvostettiin ja sen ansiosta koettiin, että uusi tehtävä oli mielekästä aloittaa. Perehdyttäjien kokemus myös nousi aineistosta esille positiivisena asiana. *No siis ensimmäisenä mikä tulee mieleen niin kokeneet teknikot oli niinku semmoinen iso plussa varmasti, se osaaminen, tieto ja taito mikä porukalla oli niinku (H6).*

Minusta on hyvä että joku runko koska tää on niin laaja toimiala ja meillä on niin laajasti näitä menetelmiä ja laajat niinku ylipäätään niinku tutkimusalueet että mitä kaikkea tehdään niin on joku runko mihin tukeutua, kun sitten alkaa miettimään, että mihin kaikkeen on perehtynyt ja mitä olisi vielä tehtävissä ja sitten miettiä myös sillä, että haluaako johonkin syventyä vielä (H1).

No kyllä ainakin siis työkaverit. Kaikki oli heti niin kun, että saa soitella ja ottaa yhteyttä, jos tulee jotain problemaa, niin se auttoi kyllä tosi paljon, että se oli paljon helpompi lähteä tähän hommaan, kun heti oltiin niinku valmiina auttamaan. No kyllä se mun mielestä aivan hyvä on. On hyvä systeemi siis. (H4.)

Musta se on tosi tarpeellinen ja se on myös toi perehdytysopaslomake semmoinen, että kun se jää tuonne niin pystyy myös jälkikäteen vähän itse seuraamaan, että että mitä siellä on ja pitämään niitä asioita myös niinku myöhemmin mielessä, että ai niin tämmöinenkin. Mun mielestä se, että että kaikki osallistui siihen mun perehdyttämiseen ja se että se oli semmoinen yhteinen asia, että että kaikki osallistuu ja kaikki niihin tutkimusmenetelmiin perehdytti. (H5.)

Kehityskohteiksi haastateltavat osoittivat perehdytys suunnitelman ajantasaisuuden, muualla kuin omassa yksikössä saatujen koulutusten lisääminen perehdytykseen dokumentointiin ja tiukempaa seurantaan perehdytyksen etenemisestä.

Varmaan vielä laajentaisin tuota listaa niinku siinä mielessä, että se varmasti vastaisi sitä nykypäivän toimintoja mitä meillä on ja mitä meidän pitää osata. Päivittämistä, että sieltä niinku katsotaan, että onko joku semmoinen turha, mikä on tippunut pois ja mikä sitten taas on tullut tilalle, koska meillä muuttuu nää ja päivittyy nää koko ajan. Niin ja sitten tietysti ehkä tuonne voisi perehdytykseen vielä lisätä sarakkeen, että siitä niinku saatu koulutus, koska sitten taas siihen 2 vuoden aikaan, niin siihen tulee käytyä paljon tuolla tuota RTL koulutuksissa mitkä liittyy noihin tutkimusalueisiin. Sinne voisi lisätä

sen, että kun on käynyt käynyt vielä jossain erityiskoulutuksessa. Totta kai meillä on ne omat koulutusmerkinnät, mutta voisi perehdytyksessä näkyä myös. (H1.)

No semmoinen tulee omakohtaisesti mieleen tästä omasta perehdytyksestä, että sitä olisi ehkä voinut pikkuisen tiukemmin seurata sitä, että missä mennään ja ootko sä katsonut tätä ja näin, että nyt se oli sellainen vähän vapaamuotoisempi. Ehkä ei sinänsä huono juttu, mutta siinä saattaa sitten jäädä joku merkintä tekemättä tai joku juttu katsomatta. (H2.)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimus Pohjanmaan poliisilaitoksen teknisen rikostutkimuksen uusien henkilöiden perehdytyksestä oli tarpeellinen ja tutkimuksen avulla saatiin tietoa perehdytys suunnitelman toimivuudesta käytännössä ja kehitysehdotuksia toiminnan parantamiseksi. Perehdytys on hyvin tärkeä osa akkreditoitun laboratorion johtamisjärjestelmää ja sitä varten rikostutkimuskeskuksessa on laadittu perehdytys suunnitelma, joka on toimintakäsikirjan liitteenä. Toimintakäsikirja ja sen liitteenä oleva perehdytys suunnitelma ovat turvaluokiteltuja, eikä niitä voi liittää tähän julkiseen opinnäytetyöhön. Olen laatinut tutkimustuloksista johtopäätöksiä vertailemalla tutkimustuloksia tietoperustasta esille nousseisiin teorian tietoihin eli kuinka käytännön havainnot kohtaavat tutkimuksen teorian tiedon kanssa.

7.1 Johtopäätökset tuloksiin ja tietoperustaan peilaten

Eklund (2023, 30) toteaa perehdytys suunnitelman takaavan perehdytyksen onnistumisen, kun perehdytys suunnitelmassa huomioidaan mitä työtehtäviä ja missä järjestyksessä niitä henkilölle perehdytetään. Tutkimusaineistosta tuli hyvin esille, että perehdytys alkoi välittömästi työtehtävän alkaessa ja henkilöille esiteltiin perehdytys suunnitelma ja sen tarkoitus. Perehdytys suunnitelmassa on menetelmäkohdaisesti lueteltu työtehtävät, jotka henkilön tulee opetella suorittamaan. Perehdytys oli suoritettu suunnitelman mukaisesti ja henkilöt olivat ymmärtäneet, mitä työtehtäviä tullaan perehdyttämään. Vaikka henkilöt kokivat perehdytyksen johdonmukaiseksi, toivottiin vielä järjestelmällisempää perehdytystapaa, koska työtehtävät sisältävät useita erilaisia menetelmiä ja niiden hallitseminen koettiin alussa vaikeaksi.

Lecklinin (2006, 53–55) mukaan laatutoiminnasta tulee välttää mielikuvaa, että kyseessä olisi vain hetken kestävä projekti tai teema, koska silloin henkilöstö ei motivoitu toiminnan kehittämiseen. Aineiston perusteella näkyi, että akkreditointi ja pätevyysvaatimukset olivat jääneet hyvin perehdytyksessä mieleen ja ne oli ymmärretty toimintaan sisältyviksi asioiksi. Perehdytyksen avulla saavutettava pätevyys, jota standardi vaatii, oli myös sisäistetty hyvin.

Joki (2024, 87) toteaa perehdytyksestä, että yleensä paras perehdyttäjä on lähin esihenkilö, jonka lisäksi perehdyttämiseen kannattaa osallistaa myös muita työntekijöitä samoista työtehtävistä, mutta pe-

rehdytyksen kokonaisvastuu on kuitenkin aina esihenkilöllä. Aineiston perusteella lähimmät työntekijät olivat osallistuneet hyvin perehdytystyöhön, kuten Joki (2024, 87) korostaakin, että perehdyttäjiksi on hyvä valita tehtävään halukkaita, ammattitaitoisia työntekijöitä. Kohtalaisen uusi työntekijä, jolla on oma perehtyminen hyvässä muistissa, on usein varsin sopiva myös toisen perehdyttäjäksi. Aineiston perusteella tätä ei ollut tunnistettu vaan haikailtiin kokeneiden perehdyttäjien perään. Perehdytyksen vastuu oli aineiston mukaan jäänyt haastateltaville hieman epäselväksi. Perehdytyksen kokonaisvastuuta jaettiin laatupäällikölle, ryhmänjohtajalle ja vastuuperehdyttäjälle.

Standardin SFS-EN ISO/IEC 17025:2017 (2017) mukaan laboratoriolle tulee olla menettelyt perehdyttämiseen ja sen tulee dokumentoida tuloksiin vaikuttavaa perehdytystä koskevat vaatimukset. Aineiston perusteella henkilöt kirjasiivat itse perehdytyksen etenemisen ja kokivat sen toimintatavan hyväksi, aivan kuten Eklund (2018, 31) toteaa työntekijän sitoutumisen olevan parempaa, kun hän saa itse vaikuttaa omaan perehdytysprosessiinsa. Ei kuitenkaan riitä, että henkilö saa osallistua omaan perehdytysprosessiinsa, vaan myös esihenkilön tulee seurata perehdytyksen etenemistä ja tähän aineiston perusteella kaivattiin lisää tukea ja vastuunottoa perehdyttäjiltä ja esihenkilöltä.

Standardin SFS-EN ISO/IEC 17025:2017 (2017) yleisiä vaatimuksia ovat puolueettomuus ja luottamuksellisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että laboratorion johdon tulee toimia puolueettomasti. Tulokset osoittivat, että puolueettomuus oli perehdytyksessä sisäistetty hyvin. Epävarmuustekijät ja tutkimusten oikeellisuus oli myös tunnistettu, mutta haastateltavien oli vaikea osoittaa, missä kohtaa perehdytystä he olivat saaneet näihin aiheisiin koulutusta tai opastusta.

SFS-EN ISO/IEC 17025:2017 (2017) vaatimuksena on, että laboratoriolle on käytössään menetelmät henkilöstön pätevyyden seurantaan. Aineiston perusteella perehdytykseen kuuluvia pätevyystestejä oli suoritettu riittävästi ja osa oli saanut osallistua myös ulkoisiin arviointeihin ja suorittanut siellä toiminnan seurannan osoittaakseen pätevyysalueen hallinnan.

Tutkimuksessa pyrittiin myös selvittämään miten henkilöt ovat kokeneet perehdytyksen, mikä koettiin tärkeimmäksi asiaksi perehdyttää heti perehdytyksen alussa, ja mikä vei perehdytyksessä eniten aikaa. Tulosten mukaan heti perehdytyksen alussa tulisi uudelle henkilölle perehdyttää näytetaltiointi, ohjeet ja yleinen asennoituminen asiantuntijatehtävään, joka suorittaa objektiivisesti ja puolueettomasti tutkimuksia. Eniten perehdytysaikaa vaativaksi koettiin sormenjälkitutkimukset ja niiden eri menetelmät, joita koettiin olevan useita. Sormenjälkitutkimuksen hankaluudeksi koettiin oikean menetelmän valinta

suoritettavaan tutkimukseen. Tämä vaatii usein kokemusta, jota uudella henkilöllä ei voi vielä olla.

Eklundin (2023, 30) mukaan uuden henkilön aloittaessa työyhteisössä aiheuttaa se aina muutoksia, jotka vaativat sopeutumista ja uudelleen organisoitumista työyhteisössä. Tästä syystä hyvin suunniteltu perehdytys lyhentää toiminnan tehokkuuden laskua ja siihen kuluvaan aikaan. Tulosten mukaan nykyinen 6 kk-1,5 vuotta koettiin sopivaksi perehdytysajaksi. Perehdytyksen aikana palautetta oli saatu vaihtelevasti ja pääosin palaute koostui toiminnan aikaisesta palautteesta. Eklund (2018, 163–166) kannustaa perehdytettävää ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan ja pyytämään lisää opastusta asioissa, joita hän ei vielä hallitse. Organisaation kokeneilta työntekijöiltä saattaa jokin yksinkertaiselta tuntuva asia jäädä perehdyttämättä, koska se koetaan itsestään selvyytenä. Juuri tällaisissa tilanteissa perehdytävällä on vastuu kysyä ja pyytää perehdytystä asiaan. Aineiston mukaan näin oli toimittu ja pyydetty palautetta kesken perehdytyksen ja sitä oli silloin myös saatu. Muuten tulosten perusteella kaivattiin perehdytykseen yhteenvetoa tai jonkinlaista loppukeskustelua sekä hieman kriittisempää palautetta, joka olisi paremmin tukenut oppimista.

Tutkimustulosten mukaan perehdytys koettiin positiivisena kokemuksena ja järjestelmällisen perehdytyksen avulla uuteen tehtävään perehtyminen koettiin helpommaksi. Joki (2024, 87) toteaa perehdytysuunnitelman toimivan sekä perehdytettävän, että perehdyttäjän muistilistana ja tämä tuli esille tutkimustuloksissa selkeästi. Henkilöt arvostivat suunnitelmaa, johon pystyi palata myöhemmin ja tarkastella mitä asioita on opittu ja missä osa-alueissa on vielä mahdollista kehittyä.

Tulosten mukaan eri toimipisteissä kiertäminen perehdytyksen aikana laajensi osaamista ja tarjosi uusia näkökulmia eri toimintavoista tutkimusten suorittamiseen. Hyvää työyhteisöä ja työkavereiden avuliaisuutta arvostettiin korkealle ja hyvän työilmapiirin ansiosta koettiin tervetulleeksi uuteen tehtävään ja työ oli mielekästä aloittaa. Kokeneiden perehdyttäjien ammattitaito nousi myös esille positiivisena asiana.

Tutkimustuloksissa kehityskohteiksi haastateltavat nostivat perehdytysuunnitelman ajantasaisuuden, koska tekninen rikostutkinta kehittyy nykyisessä digitalisoituneessa maailmassa hurjaa vauhtia ja vanhat menetelmät jäävät pois käytöstä, kun tilalle tulee uusia moderneja tutkimustapoja. Perehdytyksen dokumentointiin kaivattiin myös mahdollisuutta kirjata muualla kuin omassa yksikössä saatu koulutus. Perehdytyksen seurantaan kaivattiin tiukempaa otetta, jotta perehdytys olisi edennyt tehokkaammin.

Myös perehdytyksen paloittelua osa-alueittain kaivattiin, kuten Eklund (2018, 49–51) toteaa suunnitelmallisesti paloitetut tietomäärät lisäävät ennustettavuutta ja myös perehdytettävän turvallisuuden tunnetta, kun hän pystyy paremmin ymmärtämään tulevat osaamistavoitteet.

7.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy yleisesti termit validiteetti ja reliabiliteetti. Nämä tosin toteutuvat paremmin kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa, jossa ne ovat helpommin todettavissa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ne eivät yhtä hyvin käy ilmi tai niitä on vaikeampi soveltaa. Validiteetti tarkoittaa, että tutkitaan oikeaa asiaa, joten laadullisessa tutkimuksessa se ei välttämättä toteudu, koska tutkijat voivat tehdä erilaisia tulkintoja samasta aineistosta. Reliabiliteetti kertoo tulosten toistettavuudesta ja pysyvyydestä, joten laadullisessa tutkimuksessa haasteeksi nousee tutkitun ilmiön ajasta johtuva luonnollinen muutos. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden osalta on tärkeää, että tutkija itse tiedostaa reaktiivisuuden vaikutusten tutkimukseen. Reaktiivisuudessa tarkoitetaan tutkijan ja tutkimusasetelman vaikutusta haastateltavaan ja saatuihin tuloksiin. (Kananen 2008, 122–124.)

Tässä tutkimuksessa mietittiin, mikä vaikutus haastattelijan roolilla laatupäällikkönä on haastateltavien vastauksiin, kun haastateltiin heitä asioista, jotka sisältyvät laadunhallintajärjestelmään. On mahdollista, että haastattelijan asema on voinut vaikuttaa joidenkin haastateltavien vastauksiin, mutta tulosten perusteella sitä ei ole selkeästi nähtävissä. Vaikutus voisi heikentää kehitysideoiden tunnistamista, koska haastateltava ei uskalla arvostella laatujärjestelmää rehellisesti. Toisaalta asialla on voinut olla myös tutkimustuloksia parantava vaikutus, kun henkilöt ovat saattaneet mieltää tärkeäksi löytää laatu-järjestelmään liittyviä kehitysideoita omasta perehdytyskokemuksestaan.

Haastateltavana oli henkilöt, jotka ovat käyneet perehdytyksen läpi viimeisen kolmen vuoden aikana, joten heiltä odotettiin saavan parasta tietoa tutkittavan ilmiön kannalta. Haastateltavilla on oma aito kokemus ja siitä syystä he ovat luotettavin lähde haastateltaviksi tutkimukseen. (Kananen 2008, 76.) Virheiden minimoimiseksi myöhemmässä analysointivaiheessa, suoritetaan haastattelut videolla ja tallennetaan nämä videohaastattelut. Alkuperäinen aineisto tallennettiin Centrian verkkolevyille ja analysointivaiheessa käsiteltiin vain kopioita, jotta alkuperäiseen aineistoon voidaan palata tarvittaessa. Kopiot, joita analysointivaiheessa käsiteltiin, tallennettiin omaan kansioon erilleen alkuperäisestä aineistosta. (Kananen 2008, 104.) Objektivisuus pyrittiin pitämään tutkimuksessa tiedostamalla haastattelijan oma subjektiivinen käsitys tutkittavasta asiasta (Kananen 2008, 121). Tämän tutkimuksen haastattelija on ollut laatimassa organisaation perehdytys suunnitelmaa, joten haastattelijalla oli oma näkemys,

kuinka perehdytys tulisi tapahtua. Haastattelija myös valitsi tutkimusmenetelmän ja ketkä henkilöt tutkimukseen osallistuivat.

7.3 Yhteenveto ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksessa onnistuttiin selvittämään, kuinka Pohjanmaan poliisilaitoksen teknisen rikostutkimuskeskuksen uusien henkilöiden perehdytysuunnitelma toimii käytännön perehdytystyössä ja kuinka henkilöt ovat kokeneet perehdytyksen. Tutkimustulosten perusteella standardin mukaan laadittu perehdytysuunnitelma toteutuu käytännössä, sillä laajuudella, että myös käytännön perehdytys täyttää standardin vaatimukset. Perehdytys on koettu positiivisena kokemuksena ja perehdytyksen järjestelmällistä tapaa pidettiin erittäin hyvänä apuna uuteen tehtävään perehdytettäessä. Myös kehityskohteita tunnistettiin ja niitä voidaan hyödyntää perehdytysuunnitelman ja sen toteuttamisen kehittämisessä.

Perehdytyksen onnistumista edistäviä seikkoja tutkimuksen mukaan olivat suunnitelmallisuus, joka perustuu perehdytysuunnitelmaan. Esihenkilön ohjaus ja kokeneet perehdyttäjät, jotka tulivat omasta työyhteisöstä hyvällä asenteella. Kiertäminen eri toimipisteissä, jolloin ammatinhallinta laajentui eri työympäristöjä hyödyntäen. Hyvä tuki työyhteisössä, joka sai perehdytettävän tuntemaan itsensä hyväksytyksi työyhteisön jäseneksi.

Perehdytystä heikentäviä asioita tutkimuksen mukaan olivat epätietoisuus perehdytysvastuista ja esihenkilön ohjauksen puute perehdytyksen etenemisen seurannassa. Perehdytysuunnitelman ajantasaisuuden puute, koska uusia menetelmiä ei ollut kaikkia huomioitu perehdytysuunnitelmassa ja se sisälsi vanhoja jo käytöstä poistuvia menetelmiä. Riittävä aika menetelmille, jotka olivat monitahoisia ja hankalasti omaksuttavia, kuten sormenjälkitutkimukset. Vähäinen palautteen määrä, jossa erityisesti koettiin puuttuvan palautekeskustelu.

Perehdytyksen onnistumiseen vaikuttaa erityisesti hyvä ajantasainen suunnitelma ja selkeät vastuut. Johtaminen ja esihenkilötyö on myös tärkeässä roolissa perehdytyksen onnistumisessa. Työyhteisön hyvä ilmapiiri auttaa perehdytyksessä ja työntekijöiden asenne uuden henkilön perehdyttämiseen on erityisen tärkeää uuden työntekijän motivaatioon ja sitoutumiseen työnantajaa kohtaan. Perehdytysuunnitelmaa voidaan kehittää päivittämällä sisältö ajantasaiseksi ja lisätä seurantaan muitakin saatuja koulutuksia, kuin pelkästään omassa työyhteisössä saatu perehdytys.

Jatkotutkimusaiheena voisi laajentaa tarkasteluun koko poliisilaitoksen uusien henkilöiden perehdytysprosessia ja sen toimivuutta käytännössä. Poliisilaitoksella on kaikille uusille henkilöille käytössä perehdytysuunnitelma ja menettelyt. Myös uusiin tehtäviin perehdyttämistä olisi hyvä tutkia poliisilaitostasolla, koska tiedossani ei ole, että muissa tehtävissä, kuin rikospaikkatutkinnassa, olisi käytössä tehtävään perehdyttävä suunnitelma, joka perustuu standardin vaatimuksiin.

Toinen jatkotutkimusaihe luonnollisesti voisi olla laatujärjestelmän laajentaminen koskemaan muitakin poliisilaitoksen toimintoja ja niiden johtamisjärjestelmiä. Teknisessä rikostutkimuskeskuksessa on saatu vuosien varrella hyviä kokemuksia johtamisjärjestelmästä, joka sisältää laadunhallintajärjestelmän. Tutkimuksella voisi selvittää mitä hyötyjä standardin käyttöönotosta olisi saatavissa muissa poliisilaitoksen toiminnoissa.

7.4 Oma ammatillisen kasvun pohdinta

Lähdin suorittamaan liiketalouden tutkintoa kehittääkseni osaamistani analyysien ja suunnitelmien laatimisessa, koska olin aloittanut työtehtävässä, joka vaati näitä uusia taitoja. Tämä opinnäytetyö on laajin opintoihin liittyvä tutkimus, jonka olen tehnyt. Aikaisemmin minulla on kokemusta Poliisiammattikorkeakoulussa suoritettujen erikoistumisopinnojen yhteydessä laadituista hieman suppeammista kehittämistöistä. Tämän opinnäytetyön aikana opin, kuinka teoretietoa hankitaan ja kuinka helposti sitä on saatavilla, kun osaa oikealla tavalla etsiä. Itse kirjoitustyö sujui mielestäni yllättävän helposti, vaikka oikeinkirjoitus ei ole koskaan ollut minun vahvuuteni. Sain siihen paljon oppia tätä opinnäytetyötäni kirjoittaessani.

Valitsin opinnäytetyöhöni laadullisen tutkimuksen ja koen sen onnistuneen hyvin. Olen aikaisemmin työssäni haastatellut paljon ihmisiä, mutta tutkimuskysymykseen vastausten hakeminen on erilaista, kun haastattelujen lisäksi asiaan haetaan teoretietoa ja lopuksi nämä kaksi yhdistetään. Laadullisessa tutkimuksessa haastavinta oli aineiston analysointi. Löysin teoretietoa, kuinka laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysia voi tehdä, mutta mikään teoretieto ei suoraan antanut vastausta, kuinka minun tulisi toimia tässä omassa työssäni. Lopulta kehitin teoretietojen perusteella itselleni Exceliin taulukon, jonka avulla sain tiivistettyä aineistoa ja nostettua havaintoja tuloksiksi. Tämä oli mielestäni pieni osoitus, että olen onnistunut kehittymään ammatillisesti juuri siinä osa-alueessa, jonka vuoksi aloitin nämä korkeakouluopinnot.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. *Laadullinen tutkimus 2.0*. Neljäs uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Anttila, J. & Jussila, K. 2016. *Mitä laatu on?* Helsinki: SFS Suomen standardit. Saatavissa: [Mitä laatu on? | SFS](#). Viitattu 30.1.2025.

Eklund, A. & Brik Impact. 2023. *Tervetuloa meille!: Uuden työntekijän perehdytys*. 3. painos. Espoo: Brik Impact Oy.

Eklund, A. 2018. *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Helsinki: J-Impact Oy.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

FINAS-akkreditointipalvelu. 2023. Päivitetty 17.8.2023. Saatavissa: [Akkreditointi](#). Viitattu 27.1.2025.

Joki, M. 2024. *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. 8. uudistettu painos. Helsingin Kamari oy ja tekijä. Saatavissa: [KauppakamariTieto](#). Viitattu 26.2.2025.

Kananen, J. 2008. *Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet*. Jyväskylä: JAMK.

Kielitoimiston sanakirja. 2024. Helsinki: Kotimaisten kielten keskuksen verkkojulkaisuja 35. Päivitetty julkaisu. Päivitetty 19.3.2024. Saatavissa: [standardi - Kielitoimiston sanakirja](#). Viitattu 27.1.2025.

Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvuori, J. & Aho, A. L. 2017. *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.

Lecklin, O. 2006. *Laatu yrityksen menestystekijänä*. 5. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media Oy.

Poliisin henkilöstötilinpäätös. 2023. Saatavissa: [4 Osaaminen | Poliisi](#). Viitattu 6.2.2025.

Poliisi. 2025a. *Yhteystiedot. Pohjanmaan poliisilaitos*. Saatavissa: [Pohjanmaan poliisilaitos - Poliisi](#). Viitattu 6.2.2025.

Poliisi. 2025b. *Poliisin tekninen tutkinta*. Saatavissa: [Rikoksen tutkinta - tutustu esitutkintaan - Poliisi](#). Viitattu 6.2.2025.

Poliisi. 2025c. *DNA-tutkimukset rikosteknisessä laboratoriossa*. Saatavissa: [DNA-tutkimukset rikosteknisessä laboratoriossa - Poliisi](#). Viitattu 25.2.2025.

SFS-EN ISO/IEC 17025:2017. *Testaus- ja kalibrointilaboratorioiden pätevyys. Yleiset vaatimukset*. 2017. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto SFS ry.

SFS Suomen Standardit. 2025. *Mitä standardi tarkoittaa?* Saatavissa: [Tiedätkö mikä on standardi?](#) Viitattu 27.1.2025.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Saatavissa: [Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#). Viitattu 26.2.2025

Saatekirje haastateltaville 30.12.2024

Hei

Niin kuin tiedättekin, suoritan liiketalouden Tradenomitutkintoa. Opintoihin kuuluu opinnäytetyö ja ajattelin tehdä opinnäytetyön meidän laatujärjestelmäämme liittyen. Sain idean kehittää meidän perehdytysuunnitelmaamme, koska on valtakunnallisestikin harvinaista, että lyhyen ajan sisällä tekniikkaan nimitetään näin monta uutta työntekijää. Lisäksi te kaikki olette käyneet läpi saman perehdytysuunnitelman.

Pyytäisinkin nyt teiltä pientä palvelusta. Haluaisin haastatella teitä lyhyesti, kuinka olette kokeneet perehdytyksen tekniikkaan. Kaikki haastattelut päätyvät anonyminä tutkimukseeni. Haastattelut voidaan hoitaa etäyhteydellä, pitää vain ratkaista kuinka saan sen tallennettua. Sovitaan tarkemmin, miten ja millä laitteella yhteys muodostetaan. Pyydän tähän tutkimusluvan poliisilaitokselta, joten haastattelut voidaan tehdä työaikaan työtehtäviä häiritsemättä. Haastattelut on tarkoitus suorittaa tammi- helmikuun aikana. Osallistuminen on vapaaehtoista. Mielellään kuitenkin haluaisin teidän kaikkien kokemukset, jotta tutkimukselle tulisi riittävästi aineistoa.

Ilmoittaisitteko minulle, mikäli haastattelu sopii ja sovitaan sitten jokaisen kanssa sopiva haastattelu-aika.

Tero

Haastattelun teemoissa käytetyt apukysymykset

Perehdytys suunnitelman mukaisuus:

Miten perehdytys alkoi ja miten sinulle esiteltiin perehdytys suunnitelma ja sen tarkoitus?

Mitä perehdytys suunnitelman toteuttamisesta sovittiin?

Mitä sinulle kerrottiin vaadittavista pätevyysvaatimuksista?

Miten perehdytystä seurattiin/dokumentoitiin?

Miten perehdytyksen vastuut oli osoitettu?

Huomioitiinko perehdytyksessä laboratorion puolueettomuus? Millä tavalla?

Huomioitiinko menetelmien epävarmuustekijät perehdytyksessä? Millä tavalla?

Huomioiko perehdytys suunnitelma tulosten oikeellisuuden varmistamisen? Millä tavalla?

Millä tavalla perehdytyksessä tuli esille organisaation ohjeet ja niiden noudattaminen?

Sisälsikö perehdytys pätevyystestejä, minkälaisia?

Huomioitiinko pätevyyden ylläpito perehdytyksen jälkeen?

Yleinen kokemus perehdytyksestä:

Mitkä olivat mielestäsi tärkeimpiä asioita, joita tulisi perehdyttää heti alussa?

Mitkä asiat mielestäsi vaativat eniten aikaa perehdytyksessä? Miksi?

Mikä on mielestäsi sopiva kesto perehdytykselle?

Saitko palautetta ja missä tilanteissa sait palautetta perehdytyksen aikana?

Mitkä asiat auttoivat eniten perehtymään teknisen tutkinnan tehtäviin?

Miten koet perehdytyksen vaikuttaneen sopeutumiseesi uuteen työtehtävään?

Millainen kokemus tekniikkaan perehdytys sinulle oli?

Mikä oli mielestäsi hyvää perehdytyksessä?

Millä tavalla kehittäisit perehdytystä?