

Poliisien asenteet
jatkuvaa oppimista kohtaan työn kontekstissa
Linnea Saari

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2021
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Saari, Linnea. 2021. Poliisien asenteet jatkuvaa oppimista kohtaan työn kontekstissa. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 74 sivua + 4 liitettä.

Työelämä on murroksessa yhteiskunnan muuttuessa yhä enemmän tietovetoisemmaksi. Työelämässä vaadittava osaaminen vaatii työsidonnaisen osaamisen lisäksi enenevissä määrin henkisiä sekä siirrettäviä taitoja. Jatkuva oppiminen pyrkii vastaamaan tähän muutostarpeeseen. Jotta muutosta voi tapahtua, täytyy jatkuva oppimisen eetos olla hyväksytty.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa poliisin asenteita jatkuvaa oppimista kohtaan. Jatkuvaa oppimista tarkastellaan kolmen ulottuvuuden (ekonominen, henkilökohtainen ja demokraattinen) kautta ja asenteita hyväksynnän rakentumisen kautta TAM-mallin mukaisesti, jossa koettu helppokäyttöisyys ja hyödyllisyys vaikuttavat koettuun hyväksyntään. Tarkoituksena on selvittää, kuinka helppokäyttöisiä ja hyödyllisiä jatkuvan oppimisen ulottuvuudet ovat poliisin työn kontekstissa.

Laadullinen aineisto (n=7) kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla poliisiorganisaation eräässä toiminnossa. Aineisto on kerätty osana Jyväskylän yliopiston JoKo- hanketta. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Tulosten mukaan ekonominen ja henkilökohtainen ulottuvuus koettiin sekä helppokäyttöisiksi että hyödyllisiksi, mutta demokraattinen demokraattisen ulottuvuuteen liittyen erityisen haasteellisena poliisit kokivat hierarkian. Tulosten pohjalta voidaan päätellä, että poliisit suhtautuvat jatkuvaan oppimiseen hyväksyvästi ja tulevat hyödyntämään sitä omassa työssään. Jatkossa on tarpeen kartoittaa asenteita poliisissa laajemmin ja pohtia työn murroksen vaikutusta poliisiorganisaation hierarkia- ja johtamistyyliin.

Asiasanat: jatkuva oppiminen, hyväksyntä, helppokäyttöisyys, hyödyllisyys, poliisi,

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ	2
1 JOHDANTO	4
2 JATKUVA OPPIMINEN	7
2.1 Ekonominen ulottuvuus	11
2.2 Henkilökohtainen ulottuvuus.....	13
2.3 Demokraattinen ulottuvuus	15
3 HYVÄKSYNTÄ	17
4 POLIISI JATKUVAN OPPIMISEN KONTEKSTISSA	20
5 TUTKIMUSKYSYMYKSET	24
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	25
6.1 Tutkimukseen osallistujat	25
6.2 Tutkimusaineiston keruu.....	26
6.3 Aineiston analyysi.....	27
6.4 Eettiset ratkaisut.....	32
7 TULOKSET	35
7.1 Koettu ulottuvuuksien helppokäyttöisyys.....	35
<i>Ekonominen ulottuvuus</i>	35
<i>Henkilökohtainen ulottuvuus</i>	39
<i>Demokraattinen ulottuvuus</i>	41
7.2 Koettu ulottuvuuksien hyödyllisyys.....	45
<i>Ekonominen ulottuvuus</i>	45
<i>Henkilökohtainen ulottuvuus</i>	49
<i>Demokraattinen ulottuvuus</i>	52
8 POHDINTA	55
8.1 Tutkimuksen arviointi ja luotettavuus	60
8.2 Johtopäätökset	62
LÄHTEET	68
LIITTEET	79

1 JOHDANTO

Työelämä on muutoksessa ja uusia työtehtäviä syntyy jatkuvasti vanhojen kadotessa. Tutkimusten mukaan noin 15 % työpaikoista häviää vuosittain, tosin saman verran uusia työtehtäviä syntyy menetettyjen tilalle. Suomen työpaikkojen syntymis- ja päättymisasteen pitkän aikavälin keskiarvo on 12 %, mikä tarkoittaa vuosittaista 220 000 työpaikan syntymistä ja häviämistä. (Maunu & Räisänen 2017, 8). Työpaikkojen määrä pysyy siis suhteellisen tasaisena, mutta työtehtävien luonne ja laatu on voimakkaassa muutoksessa. 80-luvun teknologia-aallon luomista työpaikoista alle puolet on enää olemassa (Verry 2001, 21), samalla kun tämän päivän esikoululaisista 65 % tulee aloittamaan työtehtävissä, joita ei ole vielä keksitty. Muutostahti on ollut kova ja sen odotetaan vain kiihtyvän. (World Economic Forum 2016, 3; IFTF 2017,14).

Työelämän muutos vaikuttaa myös työvoiman luonteeseen. Työelämän tarve korkeakoulutetuille työntekijöille kasvaa, kun taas alikoulutettujen työntekijöiden tarve vähenee (Verry 2001, 17; Scopelliti 2014; Valtioneuvosto 2020, 13) monien matalaa koulutusta vaativien alojen automatisoitumisesta johtuen. Osaamisen tarjonta ja kysyntä eivät kuitenkaan kohtaa; työnantajat ovat tyytymättömiä potentiaalisten työntekijöiden keskimääräistä huonompaan työkypsyyteen (Brewer 2013, 7). Työkypsyydellä tarkoitetaan töissä tarvittavan osaamisen lisäksi henkisiä taitoja, kuten sopeutuvuutta, kriittistä ajattelua, ongelmanratkaisutaitoja ja itsesäätelytaitoja (Taylor & Govender 2013, 19). Vaikka työsidonnainen osaaminen on yhä tärkeää, työelämässä tarvitaan yhä enemmän siirrettäviä taitoja, kuten luovaa ongelmanratkaisua, itsensä johtamista, ja itsenäistä työtettä (Brewer 2013, 1). Nykypäivän globalisaatio ja alati muuttuva tietoyhteiskunta vaativat jatkuvaa osaamisen kehittämistä, niin työ- kuin yksityiselämässä kilpailukyvyyn ylläpitämiseksi (Laal & Salamati 2012, 400) ja tietoyhteiskunnille tärkein niiden kehittymistä tukeva tekijä on uuden tiedon omaksumisen sekä mukauttamisen taito, mitä jatkuva oppiminen tukee (Dacko-Pikiewicz & Walancik 2016, 23).

Jatkuvan oppimisen hyödyt ovat laajat. Jatkuva oppiminen vahvistaa taloutta yksilön kompetenssin kautta ja kehittää yksilön henkilökohtaista kehittymistä, kilpailukykyä, työllistyvyyttä, sosiaalista pääomaa sekä tukee aktiivista kansalaisuutta (Laal & Salamati 2012, 400; Sitra 2019a, 9). Hyödyt eivät ole siis vain yksilösidonnaisia, vaan vaikutukset ovat havaittavissa myös yhteiskunnallisella tasolla. Jotta jatkuvan oppimisen eetos, eli jatkuvan oppimisen roolin kaikkea kehittämistä läpileikkaavana ajattelutapana (Sitra 2019b) ja sen hyödyt muuttuisivat osaksi työelämän arkipäivää, tulee kaikkien työelämän osapuolten, työntekijöiden, työnantajien ja koulutuksen tarjoajien käytöksen muuttua (Laal 2011, 474). Koulutuksen saavutettavuus on varmistettava laajemmin, työssä oppimisen tulee olla helpommin hyödynnettävissä ja osaamisen tunnistamiselle tulee luoda selkeät yhteiset pelisäännöt (Sitra 2019c, 17, 25).

Jatkuva oppiminen on myös muodostunut osaksi poliittista retoriikkaa. Jatkuvasta oppimisesta on puhuttu osana koulutuspoliittista tavoitetta jo 1960-luvulta lähtien (Sitra 2019c, 7) ja siihen liittyen on tehty monia päätöksiä ja tavoitteita ja esimerkiksi Euroopan parlamentti, EU:n neuvosto ja Euroopan komissio allekirjoittivat yhdessä julistuksen Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista vuonna 2017 pidetyssä sosiaalialan huippukokouksessa. Pilarin 20 periaatteesta ensimmäinen on ”opetus, koulutus ja elinikäinen oppiminen” (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 13). Tällaisena se on myös yksi Suomen periaatteista ja tavoitteista. Myös Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n (2020) mukaan nopeasti muuttuvan työelämän osaamistarpeet muuttuvat nopeassa tahdissa ja tämä muutos korostaa jatkuvan oppimisen merkitystä.

Jatkuvan oppimisen edistäminen on perusteltua, mutta ylhäältä päin, tässä tapauksessa poliittisena päätöksenä eteenpäin viety, ei-ruohonjuuritasolta syntyneen ajatuksen istuttaminen käytännöksi voi olla haasteellista. Tähän liittyy myös jatkuvan oppimisen kritiikki. Jatkuvan oppimisen pakottava luonne on ongelmallinen ja lisäksi voidaan pohtia, tarvitaanko kaikilla työelämän aloilla jatkuvaa oppimista ja kouluttautumista (Nyyssölä & Hämäläinen 2002, 47; Burns, 2020). Tarpeellisuuden kiistäminen voi olla haastavaa, mutta pakottavuus

herättää kysymyksen aatteen aidosta sisäistämisestä. Vasta kun työntekijät hyväksyvät jatkuvan oppimisen eetoksen, voidaan ”miksi”- kysymyksestä siirtyä ”miten”- kysymykseen. Vaikka keskustelua jatkuvasta oppimisen merkityksestä onkin ollut viime vuosina (Rekola 2021; Sitra 2021, 7) ei tutkimus ole keskittynyt työntekijöiden kokemuksiin.

Tämän pro gradu- tutkielman tavoitteena on selvittää, miten poliisityöntekijät kokevat jatkuvan oppimisen työnsä kontekstissa; kokevatko he, että jatkuvan oppimisen eetoksen toteuttaminen on heidän työssään helppoa? Entä kokevatko he osaamisen ja itsensä kehittämisen sekä työssä vaikuttamisen hyödylliseksi? Tämä toteutetaan tarkastelemalla työntekijöiden kokemuksia jatkuvasta oppimisesta koetun hyödyllisyyden ja helppokäyttöisyyden kautta. Tutkielman tavoitteena on myös pohtia, kuinka todennäköisesti jatkuva oppiminen tulee olemaan osana poliisin työtä. Poliisikontekstissa tehtyä tutkimusta on tehty viime vuosina Pohjoismaissa runsaasti (Holmberg 2015, 43; Bayley 2015, 7), mutta haasteena on ollut, että tutkimusta on tehty pääasiassa ylhäältä-alas-suunnassa sekä johdon näkökulmasta (Høigård 2005, 105). Siksi tämän tutkimuksen tekeminen työntekijöiden näkökulmasta on perusteltua.

Tarkastelun kohteena ovat poliisin toiminnon X työntekijöiden kokemukset jatkuvasta oppimisesta. Jatkuvan oppimisen kokemusten tarkastelu tässä kontekstissa on tärkeää, sillä kuten yhteiskunta ja työelämä, myös poliisin toimintakenttä on muutoksessa. *”Sitte ja tosiaan huomasin sen, että tää tai kaikki oli muuttunut sen muutamien vuoden aikana ihan täysin”*, totesi eräs vastaaja poliisin työkentän muuttumisesta. Tutkielman alussa avataan tämän tutkimuksen kannalta olennaiset käsitteet ja toimintaympäristö, joista rakennetaan tutkimuksen teoreettinen pohja. Tämän jälkeen esitellään teorian pohjalta luodut tutkimuskysymykset, jonka jälkeen perehdytään tarkemmin tutkimuksen analysointiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä käyttäen. Lopussa esitetään saadut tulokset sekä pohdinta.

2 JATKUVA OPPIMINEN

Oppiminen on koko elämän kestävä, eri elämäntilanteilla tapahtuva rajoittamaton prosessi, jota ei voida rajata vain yhteen elämäntilanteeseen (Dacko-Pikiewicz & Walancik 2016, 16). Oppiminen on siis jatkuvaa. Jatkuvan oppimisen rinnalla käytetään usein elinikäisen oppimisen termiä, mutta tässä tutkimuksessa käytetään suhteellisen tuoretta jatkuvan oppimisen käsitettä elinikäisen oppimisen käsitteen sijasta. Jatkuva oppiminen on terminä noussut esiin koulutuspoliittisessa keskustelussa vasta viime vuosina. On syytä tarkastella, miksi valittuun termivalintaan on tässä tutkielmassa päädytty, sillä monet tämän tutkimuksen lähdeviittauksista puhuvat alun perin elinikäisestä oppimisesta, jotka on käännetty tätä tutkimusta varten jatkuvan oppimisen alle.

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan koko elämäntilanteen aikaista eri elämäntilanteille ulottuvaa (Opetus ja kulttuuriministeriö (OKM) 2020, 1) jatkuvaa ja tarkoituksenmukaista tiedon ja taidon syventämistä ja toiminnan kehittämistä sen pohjalta (Sessa & London 2015, ix) ja se on ensisijaisesti yksilöllisen pääoman kehittämistä ja investointia ihmisiin (Biesta 2006, 172). Elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan kaikkea elämän aikana tapahtuvaa oppimista, jonka tarkoituksena on kehittää yksilön tietoja, taitoja ja kykyjä henkilökohtaisessa, yhteiskunnallisessa tai sosiaalisessa elämässä ja/tai työelämässä. (Tilastokeskus 2019; OKM 2018 11). Nämä kaksi käsitettä määritellään siis hyvin samankaltaisiksi, mutta jatkuvan oppimisen käsitteessä painopiste on vahvemmin työikäisissä (minedu.fi 2020).

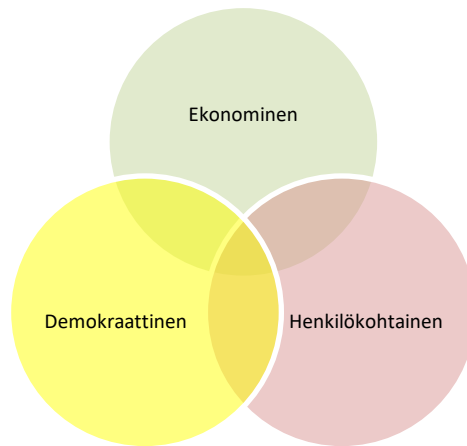
Jatkuvan ja elinikäisen oppimisen käsitteitä käytetään rajoittain sekä rinnakkain, mutta esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) on hienovaraisesti ruvennut julkaisuissaan käyttämään jatkuvan oppimisen termiä elinikäisen oppimisen sijasta; ensimmäiset maininnat jatkuvasta oppimisesta OKM:n julkaisuissa ovat vuodelta 2017, kun taas viimeiset elinikäisen oppimisen maininnat ovat vuodelta 2019. Kyseessä on siis käsitteen päivittäminen eikä kaksi toisistaan erillistä käsitettä. Tämän vuoksi päivitämme myös tässä tutkimuksessa

elinikäisen tutkimuksen nimissä tehdyt tutkimukset sekä kontekstit jatkuvan oppimisen termin alle.

Elinikäisen oppimisen käsite on lanseerattu UNESCOssa vuonna 1949, jolloin se muotoutui aikuisille suunnatuksi, sosiaalista tasa-arvoa tukevaksi ideologiaksi (Kinnari 2020, 125). Elinikäisen oppimisen painopiste ei kuitenkaan ole pysynyt muuttumattomana nykypäivään asti. 1960–1970-luvuilla elinikäinen oppiminen pyrki vastaamaan yhteiskunnalliseen epätasa-arvoon lähtökohtanaan humanismin ja demokratian ihanteet (Dehmel 2006, 50), kun taas 80-luvulle tultaessa elinikäinen oppimisen taustalle nousivat taloudelliset intressit ja elinikäisestä oppimisesta muodostui talouspolitiikan väline (Kinnari & Silvennoinen 2015, 114–115). Vuosituhannen vaihtuessa painopiste asettui aiempien painotusten välimaastoon, jossa talous määritteli kehikon, mutta yhteiskunnallinen vastuu oli myös esillä esim. luokkaerojen ja sosiaalisten ongelmien purkamisessa. Nykyisessä vaiheessa, jota ovat muovanneet globaalit talouskriisit ja tiukka talouskuri, jatkuvan oppimisen käsite liitetään entistä tiukemmin talouden kontekstiin ja työelämäsidonnaisuus ja yrittäjähenkiset ominaisuudet ovat vahvistuneet osaksi käsitettä. (Kinnari 2020, 128.) Jatkuva oppiminen on siis muuttunut ajan saatossa lähemmäksi työelämän kontekstia, perusajatuksen pysyessä kuitenkin suhteellisen vakaana.

Jatkuva oppiminen voidaan nähdä samanaikaisesti itsestään selvänä, mutta silti hieman hämmentävänä, mikä voi johtua käsitteen sisältävien merkityksien moninaisuudesta. Mistä jatkuva oppiminen koostuu? Jatkuva oppiminen on käsitteenä monitahoinen, joten se on mielekästä purkaa osiin ymmärryksen saavuttamiseksi. Jatkuvan oppimisen ymmärtämiseksi on järkevää tarkastella jatkuvaa oppimista ja sen tavoitteita sen ulottuvuuksien kautta. Jatkuva oppiminen voidaan jakaa kolmeen ulottuvuuteen (kuvio 1); *ekonomiseen, henkilökohtaiseen sekä demokraattiseen ulottuvuuteen* (Aspin & Chapman 2000, 17; Biesta 2006, 173). Nämä ulottuvuudet eivät ole toisistaan irrallisia vaan limittäisiä, mutta niistä jokaisella on oma tavoitteensa. Ekonominen ulottuvuuden tavoitteena on työelämään liittyvien taitojen kehittäminen, henkilökohtaisen ulottuvuuden tavoitteena on yksilön henkilökohtainen

kehittyminen ja demokraattisen ulottuvuuden tavoitteena on sosiaalinen yhteisöllisyys sekä demokraattisen toiminnan ymmärtäminen (Biesta 2006, 173). Näitä tavoitteita avataan tarkemmin seuraavissa luvuissa.



KUVIO 1. Jatkuvan oppimisen ulottuvuudet Aspin ja Chapmanin (2000) sekä Biestan (2006) mukaan.

Jatkuvan oppimisen ulottuvuudet ovat sisällöltään samankaltaisia Ryan & Decin (2000, 68) itsemääräämisteorian osa-alueiden kanssa. Itsemääräämisteoria muodostuu kolmesta perustarpeesta, jotka kyvykkyys, autonomia ja yhteisöllisyys. Ekonominen ulottuvuus vastaa kyvykkyuden, eli osaamisen kehittämisen tarpeeseen ja henkilökohtainen ulottuvuus tukee autonomiaa, mikä tarkoittaa kokemusta kontrollista ja toimintojen vapaaehtoisuudesta (Niemi & Ryan 2009, 135) ja demokraattinen ulottuvuus vastaa yhteisöllisyyden tarpeeseen. Jatkuvan oppimisen ulottuvuudet ovat havaittavissa myös työelämässä, sillä jatkuvan oppimisen osa-alueet ovat keskeisiä myös tulevaisuuden työelämän kannalta. Brewerin (2013, 10) mukaan ydinosuudet, joita tulisi jatkuvasti kehittää, ovat oppimaan oppiminen, vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaidot sekä ongelmanratkaisutaidot. HY+ (2019, 3) jakaa tulevaisuuden työelämätaidot samansuuntaisesti seuraaviin kategorioihin: oman toiminnan ohjaaminen ja itsensä johtaminen, viestintä-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sekä asiantuntijataidot. Lisäksi tulevaisuuden työelämästä käytetty termi ”kestävä työelämä” voidaan jakaa taloudelliseen, inhimilliseen,

sosiaaliseen (Scully-Russ 2012, 401) sekä ekologiseen ulottuvuuteen (Kasvio & Räikkönen 2010, 7). Kestävällä työelämällä tarkoitetaan urakokemusten jatkuvuutta, jossa yksilön toimijuus korostuu, lisäten työn merkitystä yksilölle (De Vos, Van der Heijden, Akkermans 2020). Jatkuva oppiminen edistää henkilökohtaisia vaikutusmahdollisuuksia ja kestävää urakehitystä tukien kestävää työelämää (Rossier, Aisenson, Chhabra ym. 2020, 189).

Työelämässä vaadittavien taitojen lisäksi oppimista tukevat tekijät voidaan myöskin jakaa kolmeen; oppimisorientoituneisuuteen, merkityksellisyyteen (*meaning-related*), jolla tarkoitetaan esimerkiksi työtehtäviin liittyvää reflektointia sekä relationaalinen (*relational*), jolla tarkoitetaan työyhteisön jäseniin liittyvää vuorovaikutusta (Fritz, Lam & Spreitzer 2011, 35). Kaikki nämä teorialähtöisesti rakennetut työelämän osa-alueet ovat siis hyvin linjassa Aspinin ja Chapmanin sekä Biestan jatkuvan oppimisen mallien kanssa ja ne voidaan luokitella johdonmukaisesti jatkuvan oppimisen ulottuvuuksiin. Vaikka Aspinin, Chapmanin ja Biestan luoma kolmijako onkin peräisin 2000- luvun alkupuolelta, toistuu se sisällöllisesti tuoreemmissakin tutkimuksissa eri nimikkeillä. Alla olevaan taulukkoon 1 on koottu jatkuvan ulottuvuuksien toistuminen eri tutkimuksissa ja miten ne on näissä tutkimuksissa nimetty.

TAULUKKO 1. Jatkuvan oppimisen ulottuvuuksien esiintyminen ja jaottelu eri teorioissa.

JATKUVAN OPPIMISEN OSA-ALUEET				
	Ekonominen	Henkilökohtainen	Demokraattinen	
<i>Aspin & Chapman (2000)</i>	Economic progress and development	Personal development and fulfilment	Social inclusiveness and democratic understanding and activity	
<i>Biesta (2006)</i>	Economic	Personal	Democratic	
PSYKOLOGISET PERUSTARPEET				
<i>Ryan & Deci (2000)</i>	Kyvykkyys	Autonomia	Yhteisöllisyys	
TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄSSÄ TARVITTAVAT OSA-ALUEET				

<i>Brewer (2013)</i>	Oppimaan oppiminen	Ongelmanratkaisutaidot	Vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaidot	
<i>HY+ (2019)</i>	Asiantuntijataidot	Oman toiminnan ohjaaminen ja itsensä johtaminen	Viestintä-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot	
<i>Kasvio & Rääkkönen (2010)</i>	Taloudellinen	Inhimillinen	Sosiaalinen	Ekologinen
<i>Scully-Russ (2012)</i>	Economic	Human	Social	
<i>Fritz, Lam & Spreitzer (2011)</i>	Learning-oriented	Meaning-related	Relational	

Jatkuvan oppimisen kolmijako toistuu siis selvästi useissa teoreettisissa malleissa ja tämän kolmijaon käyttö on perusteltua tässä tutkimuksessa. Kasvio & Rääkkönen (2010, 7) tekevät poikkeuksellisesti nelijaon, mutta viimeinen ulottuvuus, ekologisuus, ei saa laajempaa tukea jatkuvan oppimisen ja työelämän kontekstissa. Lisäksi se ei teemaltaan ole olennainen tämän tutkimuksen kannalta ja on siksi tästä tutkimuksesta jätetty pois. On kuitenkin tärkeää tarkastella erilaisia teoreettisia lähestymistapoja kokonaiskuvan saamiseksi, sillä jatkuva oppiminen tukee työelämän ja yhteiskunnan muutosta ”sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestäväällä tavalla” (Valtioneuvosto 2020, 39). Yhdessä nämä ulottuvuudet muodostavat jatkuvan oppimisen kokonaisuuden, joka pyrkii vastaamaan kehittämisen ja oppimisen avulla työelämän muutoshaasteisiin.

2.1 Ekonominen ulottuvuus

Ekonomisen ulottuvuuden näkökulmasta jatkuvan oppimisen tavoitteena on työelämään liittyvien taitojen kehittäminen, työllistyvyyden ylläpitäminen, taloudellinen kehittyminen sekä taloudellisen hyvinvoinnin ylläpitäminen (Biesta 2006, 173) kilpailukykyisen ja vahvan yhteiskunnan tueksi (Aspin & Chapman 2000, 17). Työelämätaitojen ylläpitäminen ja kehittäminen auttaa ihmisiä reagoimaan nopeammin työssä esiin nouseviin haasteisiin sekä työskentelemään tehokkaammin, mikä mahdollistaa innovoinnin työpaikalla.

Taitojen kehittäminen perustuu jo olemassa olevan osaamisen vahvistamiseen ja päälle rakentamiseen. (Brewer 2013, 2.)

Hoskinsin ja Crickin (2020, 121) mukaan omaehtoinen taitojen kehittäminen ja oppimaan oppiminen on vahvasti yhteydessä ekonomisen ulottuvuuden tavoitteisiin ja jatkuvan oppimisen kautta tapahtuva itsensä kehittäminen on tärkeää, jotta yksilö voi saavuttaa yhteiskunnan ja organisaatioiden jatkuvasti muuttuvat tavoitteet laadusta ja suorituskyvystä (London & Smither 1999, 4). Ekonomisen ulottuvuuden huomioiminen on tärkeää työntekijän taitojen sekä yhteiskunnallisen kilpailukyvyn ylläpitämiseksi. Työllistämiseen ja työllistettävyyteen vaikuttavia asioita ovat työn kannalta olennaiset vahvuudet, työnhakutaidot sekä ulosanti ja se, että työllistettävä henkilö onkin kykenevä saamaan ja pitämään työpaikan sekä liikkumaan itsenäisesti työmarkkinoilla potentiaalinsa hyödyntämiseksi (Barker 2014, 30). Rekrytointipäätöksessä työntekijän taidot ovat yksi tärkeimmistä valintaan vaikuttavista tekijöistä (Duunitori 2020).

Työelämäntaitojen kehitettäessä tulee pohtia, mikä tekee tietyistä taidoista kehittämisen arvoisia. Miksi tiettyjä taitoja lähdetään kehittämään, kun taas toisiin ei panosteta? Tähän vaikuttavat työelämän ja työpaikan muuttuvat tarpeet, jotka muodostavat kysynnän, minkä lisäksi yksilön omilla toiveilla on vahva merkitys yhä individualistisemmassa työkuultuurissa. Työelämän muutos näkyy myös työntekijöiden toiveissa ja motivaatiotekijöissä. Nykypäivän työntekijät toivovat viihtyvänsä työssään ja että työ on merkityksellistä (Kirchmayer 2018, 6023) ja yksilöt, jotka eivät koe työtään merkitykselliseksi, eivät työskentele täydellä potentiaalillaan (Chalofsky & Krishna 2009, 189). Työntekijät toivovat siis saavansa mielihyvää työstään sekä kokemuksen siitä, että heidän tekemänsä työllään on vaikutusta. Mikä auttaa näiden tunteiden syntymiseen?

Tutkimusten mukaan työtehtävien synnyttämään mielihyvään vaikuttaa positiivisesti, kun työntekijöiden sisäsyntyiset tarpeet autonomian sekä kompetenssin kokemuksiin täyttyvät (Boezeman & Ellemers 2009, 898; Reinecke, Tamborini, Grizzard, Lewis, Eden & Bowman 2012, 447). Aikaisemmissa

tutkimuksissa esitetään, että työelämätaitojen kehittämismotivaatioon vaikuttavat uskomukset kehittämisen ja kouluttautumisen lopputuloksesta, siis kompetenssin lisääntymisestä (Maurer & Tarulli 1994, 4; Noe & Wilk 1993, 300–301). Kompetenssilla tarkoitetaan tiedon, taitojen, asenteiden ja arvojen monisyistä yhdistelmää, joka johtaa tietyllä alalla tai alueella tehokkaaseen toimintaan, jossa yksilöllä on tunne toimijuudestaan ja työnsä arvosta (Hoskins & Crick 2010, 122). Ulkoisista tekijöistä etenkin käytössä olevat taloudelliset ja ajankäytölliset resurssit vaikuttivat yksilön osaamisen kehittämisen halukkuuteen; mitä paremmat resurssit, sitä helpommaksi osaamisen kehittäminen nähtiin (Sitra 2020, 38). Noe ja Wilkin (1993, 300) mukaan uskomus siitä, että tehdyt toimet hyödyttävät yksilön uratavoitteita, motivoi ekonomisen ulottuvuuden kehittämiseen. Yksilö, joka on motivoitunut kehittämään ekonomista ulottuvuuttaan, panostaa enemmän työhönsä ja on sitoutuneempi työpaikkaansa ja sen arvoihin (Chalofsky & Krishna 2009, 198). Kompetenssi lisää onnistumisia työssä, mikä kannustaa edelleen kompetenssin kehittämiseen synnyttäen itseään ruokkivan kehän.

2.2 Henkilökohtainen ulottuvuus

Henkilökohtaisen ulottuvuuden näkökulmasta jatkuvan oppimisen tavoitteena on yksilön henkilökohtainen kehittyminen ja merkityksellisyyden löytäminen (Biesta 2006, 173). Henkilökohtainen kasvu auttaa ihmisiä kohtaamaan uusia haasteita ja kestämaan muutoksia elämänsä aikana (Robitschek 1998, 184).

Henkilökohtaista kasvua tukevia keinoja ovat reflektointi, henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen sekä niiden arviointi ja seuranta (Clegg & Bradley 2006, 60; London & Smither 1999, 3). Kun yksilö reflektoi ja arvioi aiempia kokemuksiaan, taitotasoaan, urakehitystään sekä osaamistaan, hän tulee tietoisemmaksi itsestään kokonaisuutena sekä omista mielenkiinnonkohteistaan. Tämä lisää yksilön minäpystyvyyttä sekä itsevarmuutta, mikä edistää työllistettävyyttä. Organisaatiot voivat tukea työntekijöiden henkilökohtaista kehittymistä tarjoamalla siihen resursseja, mutta

päävastuu toiminnasta on kuitenkin yksilöllä. Organisaation tarjoamia resursseja voivat olla rakentava palautekulttuuri, autonomian tukeminen sekä avoimen ja osaamisen kehittämiseen kannustavan organisaatiokulttuurin luonti (London & Smither 1999, 4, 13.) Henkilökohtaisen kasvun uhkatekijöitä ovat uupumus, vähäinen vapaa-aika sekä työn kuormittavuudesta johtuva työn ja vapaa-ajan välinen epäselvyys (Levine, Haidet & Kern 2006, 567; Barker 2014, 32.) Työnantajat pitävät henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten itsevarmuutta ja minäpystyvyyttä erittäin tärkeinä työllistettävyyden kannalta. (Barker 2014, 42.) Myös ongelmanratkaisutaidot ovat osa henkilökohtaista kehittymistä. Tähän kuuluu yksilön taito osata tehdä tilannearvioita, pohtia syy-seuraussuhteita sekä tehdä päätöksiä näiden tietojen pohjalta (Brewer 2013, 9). Ongelmanratkaisutaitoja voidaan pitää yhtenä tärkeimmistä taidoista, esimerkiksi Kivunjan (2015, 1) mukaan ne ovat luku- ja kirjoitustaidon rinnalla tärkeimpiä nykyihmisen taitoja.

Henkilökohtaista kasvua voi tapahtua passiivisesti tai aktiivisesti. Ihmiset, jotka aktiivisesti kehittävät itseään, ovat kykeneviä tekemään erilaisia ratkaisuja painetilanteissa ja lisäksi he voivat sitoutua näihin ratkaisuihin paremmin ja vievät niitä eteenpäin. (Robitschek 1998, 184.) Passiivisesti toimivat ihmiset luottavat enemmän tekemiinsä oletuksiin, joiden mukaan he toimivat, eikä heillä ole yhtä vahvaa kontrollintarvetta kuin aktiivisilla toimijoilla (Bell & Staw 1989, 245). Henkilökohtaisen kasvun prosessi tukee siis yksilön tarvetta kontrolliin ja autonomiaan. Mikäli aktiivisen toimijan kontrollitoimenpiteet vaikuttavat tuloksiin toivotulla tavalla, vahvistaa se yksilön käsitystä omasta minäpystyvyydestä sekä voimistaa autonomian tunnetta. Passiivisen toimijan minäpystyvyys ei kuitenkaan nouse samassa suhteessa ja mikäli lopputulos ei ole toivottu, kokee hän voimakkaampaa avuttomuutta. (Bell & Staw 1989, 245–247.)

Henkilökohtaista kasvua mitattaessa kysymysten pääpaino käsittelee yksilön kokemusta omasta kontrollista elämäänsä (Robitschek 2015), mikä tukee hypoteesia koetusta kontrollin lisääntymisestä henkilökohtaisen kehittymisen ydinhyötynä. Itsensä kehittämisen avulla saadulla kontrollilla on positiivinen

vaikutus urakehitykseen ja työn suorittamiseen. Bell ja Stawin (1989, 241) mukaan yksilön minäpystyvyys ja työtyytyväisyys paranevat ja tiedonjako on avoimempaa, sekä työhön liittyvät edut, kuten palkka ja ylennykset paranevat. Kontrolli ja autonomia motivoivat työntekijöitä itsensä kehittämiseen: mitä tärkeämmäksi yksilö kokee autonomian, sitä aktiivisempi yksilö on itsensä kehittämisen suhteen, saaden näin vahvemman kontrollin toimintaansa ja tilanteeseen (Ashford & Black 1996, 212).

2.3 Demokraattinen ulottuvuus

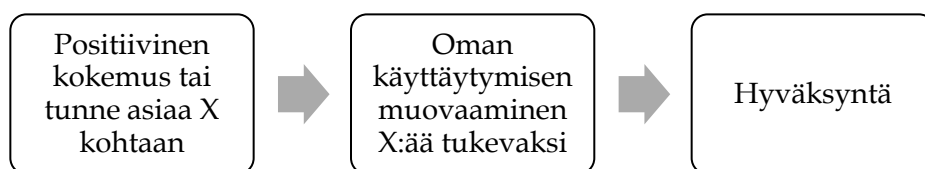
Demokraattisella ulottuvuuden kehittämisellä tavoitellaan sosiaalista yhteisöllisyyttä sekä demokraattisen toiminnan ymmärtämistä ja sen mukaista toimintaa (Biesta 2006, 173). Demokraattisen ulottuvuus voi työelämän kontekstissa tarkoittaa sitä työyhteisöä tai organisaatiota, jossa henkilö työskentelee. Poliisityössä tähän ulottuvuuteen voidaan luokitella tietyssä määrin myös sidosryhmät, joiden kanssa poliisi toimii, sillä poliisin työ ei ole irrallinen asiakastyöstä, jota kentän toimintaympäristössä tehdään. Demokraattiselle ulottuvuudelle ominaisia ovat vuorovaikutustaidot, joihin Brewerin (2013, 8) mukaan kuuluvat tiedon, asenteiden ja mielipiteiden jakaminen, taito kuunnella ja oppia muilta, yhteistyötaidot, sekä taito arvioida käytettävien vuorovaikutustapojen tehokkuutta.

Kun tarkastellaan, millainen henkilö on työyhteisönsä jäsenenä, voidaan toiminta jakaa aktiiviseen ja passiiviseen jäsenyyteen. Aktiivisella jäsenellä on oikeus sekä mahdollisuus toimia aktiivisena yhteisön jäsenenä, ja hän myös käyttää näitä oikeuksiaan. Passiivisella jäsenellä myöskin on oikeus ja mahdollisuus vaikuttamiseen, mutta hän ei käytä tätä oikeuttaan. (Jarvis 2004, 10.) Aktiivinen toimijuus luo yhteenkuuluvuutta (Hoskins & Crick 2010, 121) ja tekee työyhteisöistä tuottavampia ja innovatiivisempia (Laal & Salamati 2011, 400; Mylly 2010, 9). Kuulluksi tuleminen on yksi vahvimpia motivaatiotekijöitä aktiivisen osallisuuden takana. (Haste & Hogan 2006, 488.) Jos yksilö kokee, ettei hänen toiminnallaan ole merkitystä tai häntä ei kuulla, hänen motivaationsa

demokraattisen ulottuvuuden kehittämiseen on heikko. Yksilöt ovatkin aktiivisempia yhteisön jäseniä, jos heille annetaan mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoon (Wells, Ward, Feinberg & Alexander 2008, 5) ja kun yksilö kokee voivansa vaikuttaa asioihin ja että häntä kuunnellaan, hän toimii saumattomammin osana työyhteisöään (Chalofsky & Griffin 2005, 1100). Kuulluksi tuleminen ja merkityksellisyyden kokemukset motivoivat ihmisiä aktivoitumaan yhteisöissään: mitä enemmän yksilö kokee voivansa vaikuttaa yhteisöönsä, sitä aktiivisemmin hän osallistuu sen toimintaan. Edellä kuvatut ulottuvuudet muodostavat yhdessä jatkuvan oppimisen kokonaisuuden.

3 HYVÄKSYNTÄ

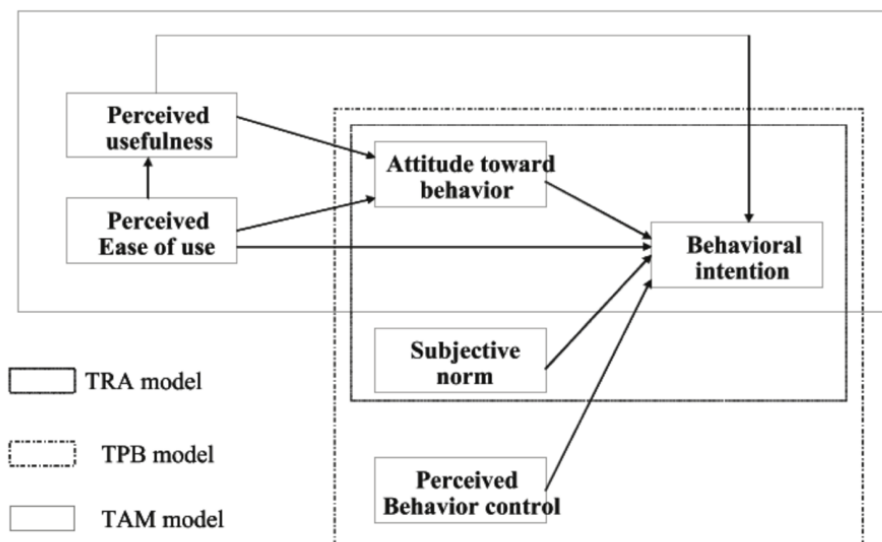
Jotta ajatus voi muuttua toiminnaksi, tulee se ensin hyväksyä. Ilman hyväksyntää jatkuva oppiminen ei muovaudu osaksi yksilöiden ajatus- ja toimintatapaa. Hyväksyntä koostuu kahdesta osa-alueesta; yksilön asenteista sekä käyttäytymisestä (Adell, Várhelyi & Nilsson 2018, 15). Hyväksynnän muodostuminen on asteittaista. Hyväksyntää voidaan tarkastella portaikkomallina, jonka mukaan ennen varsinaista adaptoitumista osaksi omia toimintamalleja, tulee idea tai ajatus olla ensin asenteellisesti hyväksytty (Adell ym. 2018, 13; Rouibah, Ramayah & May 2009, 12). Adellin ym. (2018, 14) mukaan asenteellisella hyväksynnällä tarkoitetaan koettuun tunteeseen ja kokemukseen perustuvaa asennetta. Myös Baumeister, Vohs, DeWall ja Zhang (2007, 173) näkevät hyväksynnän muodostuvan samalla tavalla, mutta heidän mukaansa tunteiden ja kokemusten lisäksi käyttäytymisen muovaamiseen taustalla on myös kognitiivista pohdintaa. Yksinkertaistettuna voidaan sanoa, että ilman positiivisia tunteita tai kokemuksia yksilö ei ilman ulkoista pakkoa lähde muokkaamaan käyttäytymistään uutta ajatusta tai ideaa tukevaksi (kuvio 2).



KUVIO 2. Hyväksynnän muodostumisen asteittäisyys Adellia ym. (2018) ja Baumeisteria ym. (2007) mukaillen

Hyväksynnän ja asenteen muodostumiseen on useita limittäisiä teorioita ja tähän tutkimukseen on valittu hyväksynnän tarkastelun kehykseksi uuden teknologian käyttöönottomalli (*Technology Acceptance Model, TAM*). TAM-mallia käytetään usein teknologisten innovaatioiden hyväksynnän kartoittamiseen, mutta kyseinen malli sopii hyvin myös tarkastelemaan jatkuvan oppimisen ulottuvuuksien hyväksyntää.

TAM pohjautuu perustellun toiminnon teoriaan (*Theory of Reasoned Action*, TRA), jonka mukaan ihmiset käyttävät tai eivät käytä toimintoa, riippuen heidän asenteestaan (Wallace & Sheetz, 2014, 250). TRA ei kuitenkaan pohdi syitä asenteiden taustalla. TAM- malli on siis TRA:ta monipuolisempi, sillä siinä otetaan huomioon syyt asenteen takana. Kolmas hyväksyntää mittaava malli on suunnitellun käyttäytymisen malli nimeltään TPB (*Theory of Planned Behaviour*). TPB on sosiaalipsykologiassa käytetty malli, mutta kuten TRA, ei sekään ota huomioon syitä asenteiden taustalla, vaan se keskittyy enemmän tarkastelemaan käyttäytymisuskomuksia sekä normikäyttäytymistä (kuvio 3) (Rouibah, Ramayah & May 2009, 3).

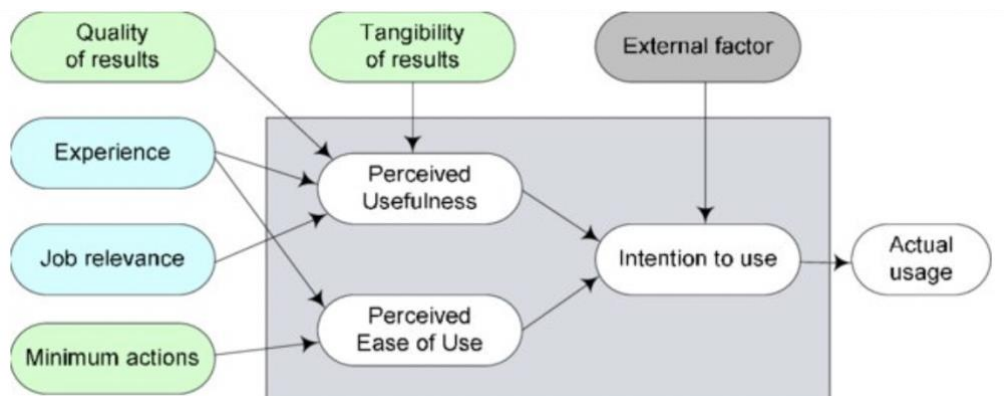


KUVIO 3. TRAn, TPBn ja TAMin teoreettiset mallit sekä niiden limittäisyydet ja eroavaisuudet visualisoituna (Rouibah, Ramayah & May 2009).

Jotta hyväksyntää voi tapahtua, täytyy ajatus tai malli TAM-mallin mukaan kokea sekä *hyödylliseksi* sekä *helposti käytettäväksi*. Kun nämä kaksi osa-aluetta täyttyvät, on se yhteydessä yksilön aikomukseen käyttää mallia (Condori Fernandez & Pastor 2008, 62; Cooper & Zmud 1990, 131). Koettu hyödyllisyys sekä helppokäyttöisyys vaikuttavat vahvasti siihen, sisäistääkö yksilö jonkin ajatuksen tai toimintatavan (Susanto & Aljoza 2015, 623). Koettuun

hyödyllisyyteen ja helppokäyttöisyyteen vaikuttavat sisäiset ja ulkoiset tekijät. Sisäisiä tekijöitä ovat saatavien tulosten laatu, vaadittavien toimien määrä sekä tulosten konkreettisuus. Ulkoisia tekijöitä ovat kokemus sekä relevanttius työhön. Nämä tekijät muodostavan perustan sille, kuinka hyödylliseksi ja helpoksi yksilö kokee mallin, mikä on yhteydessä yksilön aikomukseen käyttää mallia. (Condori Fernandez & Pastor 2008, 62–63).

Yleisesti hyväksyntään vaikuttavat tekijät voidaan jakaa viiteen luokkaan; asenne, normalisuus, pystyvyysuskomus, koettu helppokäyttöisyys sekä koettu hyödyllisyys, joista asenne ja koettu hyödyllisyys vaikuttavat eniten. (Rouibah & Ramayah & May 2009, 15). Esitetyistä kolmesta mallista (*TRA*, *TPB*, *TAM*) TAM on ainoa, joka ottaa huomioon molemmat näistä tekijöistä (kuvio 3). Kuten kuviosta 4 voidaan huomata, asenteeseen vaikuttavat koettu helppokäyttöisyys ja hyödyllisyys. Näistä kahdesta vaikuttavasta tekijästä helppokäyttöisyys ei korreloinut aiotun käyttämisen kanssa yhtä vahvasti kuin hyödyllisyys. (Gefen & Straub 2000, 1; Condori Fernandez & Pastor 2008, 67; Rouibah, Ramayah & May 2009, 14).



KUVIO 4. Hyödyllisyyden ja helppokäyttöisyyden kokemuksiin vaikuttavat taustatekijät (Condori-Fernandez & Pastor 2008)

Tutkimalla, kuinka helppokäyttöiseksi sekä hyödylliseksi jatkuvan oppimisen kolme ulottuvuutta koetaan ja tarkastelemalla näistä osa-alueista saatuja tuloksia, voidaan luoda kuva olemassa olevan hyväksynnän tasosta.

4 POLIISI JATKUVAN OPPIMISEN KONTEKSTISSA

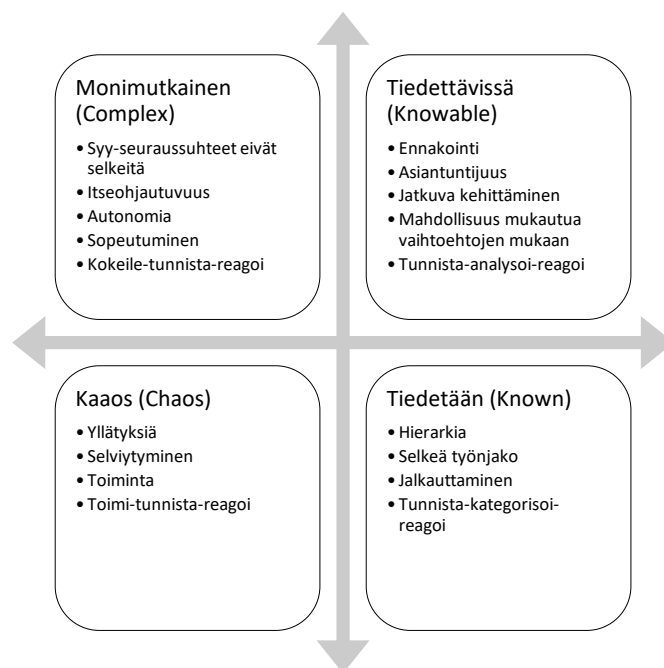
Poliisi on valtiovallan organisaatio, jonka tehtävänä on poliisilain mukaan oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen, kansallisen turvallisuuden suojaaminen, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen sekä rikosten ennalta estäminen, paljastaminen, selvittäminen ja syyteharkintaan saattaminen (Poliisilaki 872/2011). Poliisin operatiivista toimintaa johtaa ja ohjaa sisäministeriön alainen poliisihallitus (Asetus poliisin hallinnosta 158/1996). Poliisihallituksen alaisuudessa toimivat maan kattavat poliisilaitokset, keskusrikospoliisi (KRP) sekä poliisiammattikorkeakoulu (Polamk) ja poliisin vahvuus on 7300 poliisimiestä. (Polamk.fi 2021; Sisäministeriö 2017).

Suomen turvallisuusympäristö on voimakkaassa muutoksessa, mihin vaikuttavat globaalit kehityssuunnat ja ilmiöt, jotka vaikuttavat Suomeen asti sekä työssä kohdattavien haasteiden monimutkainen luonne. Näihin vastaaminen vaatii poliisilta vahvaa kykyä ymmärtää olemassa olevaa toimintaympäristöä, mutta myös kykyä vaikuttaa siihen ja varautua muutoksiin. (Valtioneuvosto 2020, 11.) Muutos ja laajentunut osaamisen tarve on tunnustettu jo pitkään ja siihen on vastattu poliisin koulutusuudistusta ajavan POLKU-hankkeen kautta. Uudistuksen myötä poliisina toimiminen edellyttää poliisin AMK-tutkinnon (180 op) suorittamista. Tutkintorakenne muuttui nykymuotoiseksi vuonna 2014 ja nykyinen AMK-tutkinto korvasi aiemman poliisin perustutkinnon (165 op). Yksi muutokseen johtavista taustasyistä oli tarve laajentaa poliisin osaamisvalmiuksia (Heino & Kalalahti 2019). Poliisin substanssioppimisen kehittämiseen liittyvien koulutusten lisäksi työssä oppiminen tapahtuu käytännössä kahdella tavalla; joko työn tekemisen kautta tai pohtimalla ja refleктоimalla kollegoiden ja esimiesten kanssa (Sherman, 2010, 10). Poliisin työtä voidaan pitää käytännönläheisenä ammattina, mutta samanaikaisesti työ vaatii paineensietokykyä, kykyä tiedon ja osaamisen soveltamiseen tilannekohtaisesti, refleктоintia ja uuden kehittämistä (Lauritz,

Åström, Nyman & Klingvall 2013, 202; Blumberg, Schlosser, Papazoglou, Creighton, Kaye 2019, 1).

Muuttuvat työn vaatimukset edellyttävät poliisihallituksen (POHA) mukaan poliisin henkilöstöltä monipuolista osaamista ja jatkuvan oppimisen kulttuuria (2017a, 5), mutta tästä huolimatta poliisin osaamisen kehittämisen strategian mukaan vastuu jatkuvasta oppimisesta ja ammattitaidon ylläpitämisestä on pääasiassa henkilöllä itsellään (2017b, 5). Poliiseilta vaaditaan siis itsensä kehittämisen taitoja oman osaamisensa kehittämisen tueksi. Reflektointi on yksi itsensä kehittämisen työkaluista. Reflektoinnin on todettu olevan poliisityössä erittäin tärkeää oppimisen kannalta sekä työelämässä etenkin työtehtävissä, joissa edellytetään autonomiaa ja päätöksentekoa (Rantatalo, Karp, Ghazinour & Lauritz 2015, 169). Reflektoinnin on tutkittu olevan erittäin hyödyllinen oppimisen ja työelämätaitojen kehittämisen tukena (Cressey, Boud & Docherty 2006, 24; Knipfer, Kump, Wessel, Cress 2012, 1). Poliisityössä reflektointia on pidetty yleisesti tärkeänä, sillä tehtävät vaativat yleensä tilannekohtaista sopeutumista ja nopeaa päätöksentekoa, esimerkiksi Manning (2007, 77) viittaa poliisin kohtaamiin ongelmiin, joissa ei aina ole selvää, mitä tekijöitä tilanteeseen liittyy ja mitä toteuttamiskelpoisia toimintatapoja on olemassa. Poliisin tehtäviin kuuluu pakostakin paljon oman harkinnan käyttöä (Korander 2019, 44).

Moninaiset, haasteelliset kohtaamiset kuormittavat poliisia. Poliisin työssä stressi ja jaksamisen haasteet näkyvät yleensä negatiivisena asenteena, kyynistymisenä ja apaattisuutena. Näitä oireita pahentavat yleensä poliisiorganisaatioille tyypillinen puhumattomuuden kulttuuri sekä varhaisen tuen puutos (Lumb & Breazale 2002, 93), jotka johtuvat poliisin toimintaympäristön luonteesta. Poliisin toimintaympäristö on hierarkkinen. Kurt & Snowdenin (2003, 468) mukaan toimintaympäristöt ja niiden vaatimat toimitavat voidaan jakaa neljään kategoriaan, jotka voidaan suomentaa seuraavasti; *kaaos, monimutkainen, tiedettävissä ja tiedetään* (kuvio 5). Suomalainen yhteiskunta ja sen instituutiot rakentuvat ”tiedetään” - mallin pohjalle (Heinonen 2016, 13).



KUVIO 5. Tavat toimia eri toimintaympäristöissä Kurtz & Snowdenia (2003, 468) mukailten. Suomennoksissa käytetty tukena Heinosen (2016, 15) mallia.

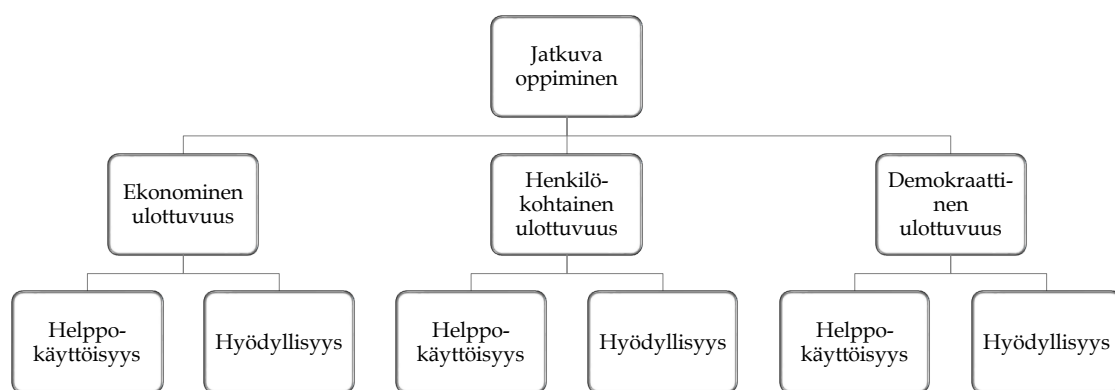
Hierarkkisuus vaikuttaa poliisiin oppimisympäristönä. Hoel ja Barlandin (2020, 413) tutkimuksen mukaan poliisit suhtautuvat jatkuvaan oppimiseen positiivisesti, mutta poliisiorganisaatio nähdään oppimisen esteenä. Hierarkkiselle yhteisölle on tunnusomaista suoritusten ulkopuolinen mittaaminen ja suorituskyvyn mittaamisen, menettelyjen, strategioiden ja tulosten kautta tapahtuva hallinta onkin yleistä kansainvälisissä poliisiorganisaatioissa (Fyfe 2017, 9). Määrällisten mittareiden käyttö poliisityön kontekstissa saattaa kuitenkin johtaa väärin tulkintoihin (Guilfoyle 2015, 71), esimerkiksi poliisikohtaamisten määrällinen tilastointi ei anna todellista kuvaa kohtaamisten laadusta. Poliisissa työntekijät joutuvat tasapainoilemaan autonomisuuden, auktoriteetin sekä sääntöjen ja epävarmuuden maailmoissa. Manning (2007, 66) esittelee poliisin ”poliisin huoliakselit” (*axes of concern to police*), jossa nämä huolet voidaan jakaa neljään osaan: A) itsenäisyys - riippuvaisuus B) autonomia - kollektiivinen vastuu C) auktoriteetti - ei auktoriteettia D) varmuus - epävarmuus. Näistä AB sisältävät enemmän individualismiin liittyvää tasapainoilua, kun taas CD:ssä kyse on kontrollinjaosta

(sisäinen vs. ulkoinen). Poliisit siis kokevat tarvitsevansa individualistista päätösvaltaa työssään, mutta nykyinen malli ei tunnista tätä tarvetta.

Poliisin työ toteutuu toisaalta byrokraattisessa, sääntöorientoituneessa, hierarkkisessa komentorakenteessa ja toisaalta samalla työtovereiden kesken löyhässä yhteistyössä (Manning 2007, 52). Työssä tiimin ja työparin merkitys korostuu, sillä he kohtaavaan samankaltaisia tilanteita ja työn luonteeseen kuuluu olennaisesti luottamus ja ryhmässä työskentely (Chan, Devery & Doran 2003, 308). Poliisin haasteena on kehittää nykyisen ja tulevan yhteiskunnan tarpeita vastaava oppimisympäristö, joka tuottaa poliiseja, joilla on osaamista kehittää omia kykyjään sekä vahva kompetenssi toimia kaikissa mahdollisissa tilanteissa. Tähän haasteeseen voidaan vastata reflektiivisen asenteen ja uusien teknisten ympäristöjen vaatimien taitojen kehittämisellä. (Lauritz ym. 2013, 197.)

5 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten poliisityössä työskentelevät kokevat jatkuvan oppimisen ulottuvuudet omassa työssään hyväksynnän kontekstissa (kuvio 6). Tutkimuksessa pohditaan myös, miten koettu hyväksynnän taso vaikuttaa jatkuvan oppimisen keinojen käyttöön työelämän kontekstissa.



KUVIO 6. Tutkimusasetelma visualisoituna

Tutkimuskysymykset:

- 1) Miten helppokäyttöiseksi poliisit kokevat jatkuvan oppimisen työnsä kontekstissa?
- 2) Miten hyödylliseksi poliisit kokevat jatkuva oppimisen työnsä kontekstissa?
Näiden tulosten pohjalta voidaan pohtia,
- 3) tulevatko poliisit todennäköisesti käyttämään jatkuvan oppimisen keinoja työssään?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimus toteutettiin osana Jyväskylän yliopiston ”Lähijohtaminen kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä”(JoKo)- hanketta, jonka tavoitteena on tarkastella kestävästä oppimista ja luovuutta työelämässä (Jyväskylän yliopisto 2020a) ja hankkeeseen osallistuu kolme organisaatiota (sairaala, poliisi, teknologiayritys). Tutkimukseen osallistuneet henkilöt työskentelivät poliisin toiminnossa, joita ei tarkemmin eritellä haastateltavien henkilöllisyyden suojaamiseksi.

Tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla (n=7). Teemahaastattelussa edetään etukäteen sovittujen teemojen ja kysymysten ohjaamana, mutta kysymyksiä voidaan tarkentaa ja syventää haastattelun edetessä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 64). Hankkeen haastatteluihin osallistui 20 henkilöä, joista tutkimukseen valittiin harkinnanvaraisella näytteellä seitsemän henkilöä, jotka työskentelevät poliisiorganisaation yhdessä toiminnossa työntekijätason tehtävissä. Harkinnanvaraisella näytteellä pyritään yleistysten sijasta ymmärtämään paikallisia ilmiöitä syvemmin (Hirsjärvi & Hurme 2015, 59) ja tässä tutkimuksessa otantatavalla saatiin virka-asemaltaan saman tasoiset työntekijät. Tämä tehtiin siksi, että liian erilaisista asemista olevien haastateltavien vastaukset eivät olisi tukeneet toisiaan eivätkä ne olisi antaneet tarpeeksi selkeää kuvaa ilmiöstä. Vastaajista neljä oli miehiä (57 %), kolme naisia (43 %) ja kaikki olivat virka-asemaltaan vanhempia konstaapeleita. Tutkimusaineisto on vastaanotettu pseudonymisoituna ja tiedoissa ei ole ollut näkyvillä nimiä, mutta tutkimukseen osallistujien sukupuoli ja virkatitteli ovat olleet nähtävillä. Aineisto on uudelleenpseudonymisoitu antamalla jokaiselle haastateltavalle yksinkertainen juokseva tunnistekoodi H1...H7, jotta sukupuolia ei voida erottaa aineiston pienuuden vuoksi.

6.2 Tutkimusaineiston keruu

Aineisto kerättiin haastattelemalla ja haastattelurunko suunniteltiin sekä aineisto kerättiin tämän pro gradu- prosessin aikana syksyllä 2020 osana JoKo- hanketta. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina kohdeorganisaation tiloissa Jyväskylän yliopiston nauhureita käyttäen syksyllä 2020 ja haastatteluista saadut nauhoitteet litteroitiin. Litteroituja haastatteluja oli 7, joista saatiin yhteensä 93 sivua tekstiä (fontti 12, riviväli 1,5). Haastattelunauhojen pituudet vaihtelivat 52 ja 71 minuutin välillä.

En osallistunut haastatteluaineistojen keruuseen poliisin vaatimista turvallisuusselvityksistä sekä koronaan liittyvistä rajoituksista johtuvista syistä, mutta vastasin aineiston litteroinnista. Litteroinnin yhteydessä uudelleenpseudonymisoin kaikki haastatteluun osallistujat, sekä haastattelijat (tunnistekoodi T). Haastattelijoina oli kaksi ja haastattelut toteutettiin satunnaisesti kaksin tai yksin. Litteroinnin yhteydessä heitä ei ole eritelty, sillä sitä ei koettu tutkimuksen kannalta merkitykselliseksi. Haastattelijoina oli tilanteessa mukana puolistrukturoitu teemahaastattelurunko (liite 1), jonka tarkoituksena oli varmistaa, että tutkimuksen kannalta kiinnostavat teemat tulevat käsiteltyä haastattelussa, mutta ennalta valitut teemat ja kysymykset antoivat tilaa myös tilanteesta nousevien aiheiden käsittelylle.

Teemahaastattelu valikoitui tutkimusmenetelmäksi siksi, että poliisi kohdeorganisaationa sekä sen kohderyhmä oli tutkijoille melko tuntematon eikä haastattelun kulkua haluttu rajata liikaa, sillä ei tiedetty, mitä aiheita haastatteluissa esiintyisi. Teemahaastattelussa kysymykset eivät kuitenkaan ole täysin vapaasti valittavissa, vaan tavoitteena on löytää merkityksellisiä havaintoja tutkimusongelman ohjaamana (Tuomi & Sarajärvi 2018, 66). Siksi haastattelurunkoa luodessa kehitettiin kuusi teemaa (*Osaaminen ja osaamisen kehittäminen, työssä oppiminen, ongelmanratkaisu ja kehittämistyö, vastuut ja itseohjautuvuus, työhyvinvointi ja motivaatio, esimiestyö & johtajuus ja yhteisö*), jotka

koettiin merkityksellisiksi tutkimuksen ja hankkeen kannalta. Näiden alle luotiin potentiaalisia haastattelukysymyksiä.

6.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä käytin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä analyysi on induktiivista (yksittäisestä yleiseen) ja teoria tuodaan mukaan ohjaamaan lopputulosta. Tutkimusta, joka on saatu aikaisemman teorian ja tutkimuksen perusteella, kuvataan induktiivisena (Rowley 2012, 263) Induktiivisen aineiston analysoinnin voi karkeasti jakaa kolmivaiheiseen prosessiin; 1) redusointi eli pelkistäminen, 2) ryhmittely ja 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 91). Lopputulos on siis hierarkkinen, mutta muodostus lähtee ns. alhaalta ylöspäin. Induktiivisessä analysoinnissa aineistolle annetaan voimakkaampi rooli, jolloin tutkijan tekemä kartoitus analyysin aikana vastaa hyvin läheisesti aineiston sisältöä (Braun & Clarke 2012, 58). Tässä tutkimuksessa analyysi ei lähde puhtaasti alaluokkajohtoisesti, vaan ensiksi aineisto pilkottiin sen laajuuden vuoksi kokoavien käsitteiden ja pääluokkien mukaan, jotta aineistoa olisi helpompi käsitellä. Pääluokat (hyödyllisyys/helppokäyttöisyys) ja kokoavat käsitteet (ulottuvuudet) luotiin teorian pohjalta, mutta ylä- ja alaluokat muodostettiin aineiston pohjalta.

Teoriaohjaavassa analyysissä analysoinnin yksiköt valitaan aineistosta, mutta teorian vaikutus on tunnistettavissa analyysistä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 81.) Teoriaohjaavuus auttaa keskittymään tutkimuskysymykseen ja se voi antaa ennusteita kiinnostavista muuttujista tai muuttujien välisistä suhteista, mikä voi auttaa alustavassa koodauksessa. (Hsieh & Shannon 2005, 1281). Tässä tutkimuksessa näkökulmani lähtökohtina ovat esittelemäni teoreettiset näkemykset, joita sovellan analyysissä. Analyysiani pyrin täydentämään aineistolähtöisesti, jolloin tutkimusotteeksi muodostui teoriaohjaava analyysi. Teoriaohjaavuutta tukee myös toteutettu teemahaastattelun muoto, jonka vuoksi haastatteluissa ei ole kysytty täsmälleen samoja asioita. Se, missä vaiheessa teoria

tulee ottaa mukaan, ei ole sääntöä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84.) Teoriaohjaava sisällönanalyysi sopi tutkimusaineiston analyysiin hyvin, sillä tavoitteena ei ole testata tiettyä teoriaa, vaan saada viitekehuksesta ideoita ja teoreettista näkökulmaa aineiston tulkintaan.

Ensiksi haastattelunauhoitteet kuunneltiin ja aukikirjoitettiin, eli litteroitiin, sana sanalta. Väliäänähdykset jätettiin pääsääntöisesti litteroittamatta, sillä tässä tutkimuksessa olennaista on haastattelun sisältö, ei sen kieliasu. Joitakin yksittäisiä äännähdyksilmaisuja kirjoitettiin tekstiin, mikäli se koettiin merkittäväksi sisällön tulkitsemisen kannalta. Tämän jälkeen aineiston luettiin läpi. Aineiston lukemisen jälkeen aineisto redusoitiin. Redusoinnin tarkoituksena on karsia epäolennainen aineisto tutkimuksesta pois, mikä voidaan tehdä etsimällä aineistosta tutkimukseen sopivia ilmaisuja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92). Tämä toteutettiin etsimällä litteraateista maininnat jatkuvan oppimisen ulottuvuuksista (ekonominen, henkilökohtainen, demokraattinen) ja nämä maininnat merkattiin alleviivauksin erivärisillä kynillä.

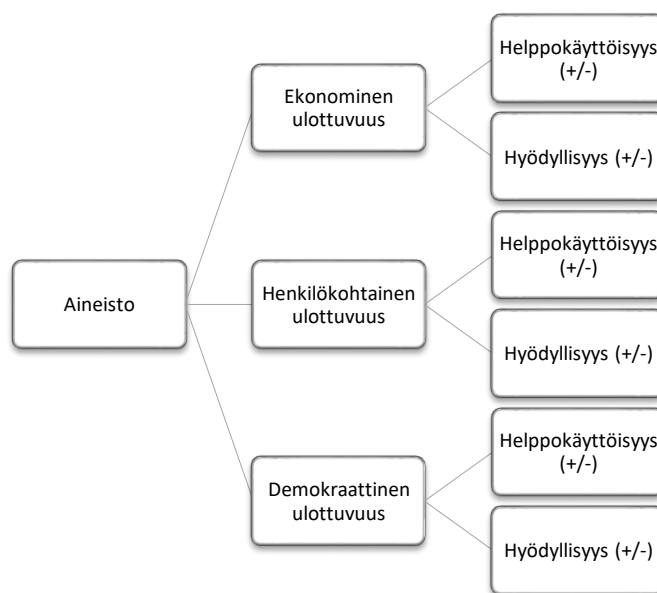
Jatkuvan oppimisen ulottuvuudet valittiin aineiston purkamisen ensimmäiseen vaiheeseen, sillä tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia poliisien asenteita edellä mainittuja ulottuvuuksia kohtaan. Jatkuvan oppimisen ulottuvuusmainintojen etsinnässä käytettiin vahvaa teoriaohjaavuutta, jotta aineistossa saatiin tunnistettua ulottuvuuksiin sopivat maininnat. Esimerkiksi Biestan (2006, 173) mukaan ekonominen ulottuvuuden näkökulmasta jatkuvan oppimisen tavoitteena on *työelämään liittyvien taitojen kehittäminen, työllistyvyyden ylläpitäminen, taloudellinen kehittyminen sekä taloudellisen hyvinvoinnin ylläpitäminen*, joten tekstistä etsittiin mainintoja, jotka sopivat tähän kuvaukseen (taulukko 2).

TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston redusoinnista eri ulottuvuuksiin.

Alkuperäismaininta	Ulottuvuus
"tämäkin taas lisää taas niinku ymmärtämystä siitä ja siellä kun olin, kävin tämmösissä [koulutustapahtuman nimi] -- niin lisäsi myös yhteiskunnallista ymmärrystä, että missä niinku esimerkiksi mennään ja miten niinku tällaiset mun	Ekonominen ulottuvuus

kaltaiset ihmiset sit voi olla kovilla niinku tällaisissa asioissa et jos mä vastaan johonkin puhelimeen niin taas se toi taas osaamista. ”	
”Toki kun nyt me ollaan -- vuotta tehty sitä työtä, nii aina välillä me pysähdytään miettimään, että ollaanko me, niin kun me luullaan, että me ollaan kauheen niin kun 360, mut sit kun me ollaan niinku kuitenkin paljon yhdessä -- vuodesta toiseen niin tuleeko sitten kuitenkin sit semmonen niin kuin tietynlainen putkinäkö”	Henkilökohtainen ulottuvuus
”me ollaan saatu aika vapaat kädet, me ollaan oikeastaan itse kehitetty tämä prosessi”	Demokraattinen ulottuvuus

Aineiston redusoinnin olisi voinut aloittaa myös etsimällä mainintoja helppokäyttöisyydestä tai hyödyllisyydestä, sillä nämä käsitteet kuuluvat tämän tutkimuksen kannalta olennaisimpiin rajaaviin tekijöihin. Koin kuitenkin tutkimuksen kannalta loogisemmaksi lähteä etsimään ensiksi ulottuvuusmainintoja, jotka ovat selvempiä havaita ja jotka rajaavat tutkimuksen kontekstia laajemmin. Kun aineiston maininnat oli pelkistetty eri ulottuvuuksien mukaan, etsittiin niistä helppokäyttöisyyteen tai hyödyllisyyteen viittaavia ilmaisuja, minkä jälkeen maininnat luokiteltiin helppokäyttöisyyden sekä hyödyllisyyden pääluokkiin (kuvio 7). Tämä tehtiin lisäämällä tunnus HK (helppokäyttöisyys) tai HY (hyödyllisyys) alleviivauksen viereen, lisäksi tunnuksen perään lisättiin + tai - merkki, riippuen siitä, koettiinko asia negatiivisesti vai positiivisesti vaikuttavaksi tekijäksi.



KUVIO 7. Aineiston analyysin eteneminen

Tämän jälkeen aineiston alkuperäismaininnat pelkistettiin. Alkuperäismainintoja pilkottiin pienempiin osiin, sillä Tuomi ja Sarajärven (2018, 92) mukaan yhdestä lausumasta voi löytää useampia ilmaisuja. Kun ilmaisut oli pelkistetty, niillä tehtiin ensimmäiset klusteroinnit eli ryhmittelyt. Ryhmittelyperusteena voidaan käyttää Tuomi ja Sarajärven (2018, 92) mukaan samankaltaisuuksia sekä erilaisuuksia, joiden perusteella pelkistykset ryhmiteltiin ja lopulta luokiteltiin (taulukko 3). Tässä vaiheessa klustereiden kohdalla jouduttiin tekemään hienovaraista uudelleentarkastelua, sillä jotkin maininnat eivät sopineet jatkuvan oppimisen tarkasteluun hyväksynnän näkökulmasta, jolloin ne poistettiin analyysistä. Klustereita myös yhdistettiin.

TAULUKKO 3. Esimerkki alkuperäisilmausten pelkistämisestä ja jakautumisesta alaluokkiin.

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
"en ole niin kunnianhimoinen, että lähtisin sitä hirveesti niinku enää niinku lähe muuttamaan, kaikki muutos ei ole kehitystä."	Ei halua kehittyä	Muutosvastaisuus
"tää on koko aika semmosta niinku kehittymistä itse kehittämistä ja muiden kehittymistä ja niiden seurantaa"	Jatkuva keskeneräisyys	Jatkuvuus
mutta ehkä niinku sillä tavalla, että pystyn hyödyntämään näitä mitä täällä on niinkun oppinut, että ei tarvisi ihan peruspoliisityötä pelkästään tehdä	Jumiutumisen estäminen	Uravalintojen mahdollistaminen
"me halutaan koulutusta ja tämmöstä näin ja sit kun kysytään et kertokaa minkälaista koulutusta, ku sä et itse ehkä oikein tiedä mitä sä tarttet."	Epätietoisuus omista tarpeista	Työn sanoittamisen haasteet

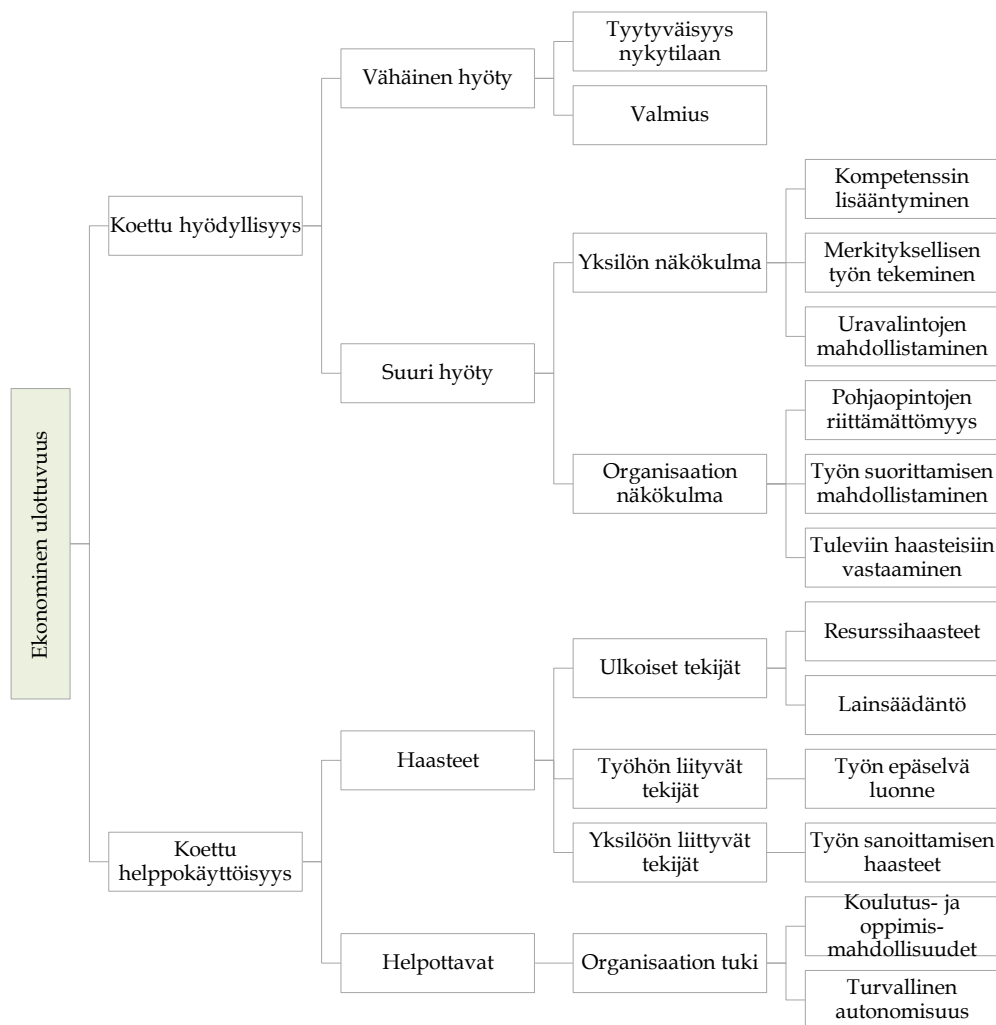
Jos luokittelu tehdään aineistolähtöisesti, ei voida etukäteen tietää kuinka monta luokkaa syntyy. Luokkia ei kuitenkaan ole mielekästä tehdä kymmenittäin, sillä tavoitteena on aineiston tiivistäminen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 76.) Alustavan analyysin jälkeen mahdollisia alaluokkia löytyi useita, lähemmäs sata, mutta toisella ryhmittelykerralla ne saatiin tiivistettyä selkeämmiksi kokonaisuuksiksi. Luokittelu tapahtui induktiivisesti niin, että ensin pelkistetyistä ilmaisuista muodostettiin alaluokat, joiden pohjalta muodostettiin yläluokat. Tämän jälkeen

empiirisesti luodut yläluokat yhdistettiin pääluokkiin ja edelleen kokoaviin käsitteisiin (kuvio 8).



KUVIO 8. Esimerkki analyysin kulusta ja luokkamuodostuksesta. Järjestysluvut kuvaavat työvaiheiden kulkua.

Aineiston analyysia tarkastellaan erikseen kolmen yhdistävän luokan, eli jatkuvan oppimisen ulottuvuuksien kautta. Kaikissa kuvioissa pääluokat ovat identtiset, mutta ylä- ja alaluokat vaihtelevat ulottuvuuskohtaisesti (kuvio 9). Yläluokkia muodostui koko aineistosta lopulta 26 kappaletta (ekonominen ulottuvuus 8 kpl, henkilökohtainen ulottuvuus 10 kpl, demokraattinen ulottuvuus 8 kpl).



KUVIO 9. Esimerkki valmiista tuloskuviosta, jossa esitettyä ekonominen ulottuvuuden luokat. Koettu hyödyllisyys on jakautunut neljään yläluokkaan ja koettu helppokäyttöisyys on jakautunut neljään yläluokkaan.

6.4 Eettiset ratkaisut

Hyvä tieteellinen käytäntö antaa pohjan eettisesti laadukkaalle tutkimukselle ja tässä tutkimuksessa on käytetty sellaisia menetelmiä (aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät), jotka ovat eettisesti kestäviä. (Kuula 2015, 26). Tutkimuksen eettisyys koostuu tutkimuksen elinkaaren osista, eli niin tutkimusaineistojen keräämisestä, raportoinnista, julkaisemisesta ja säilyttämisestä (von Bonsdorff, Järvensivu & von Bonsdorff 2018, 1). Yhtenä tutkimuksen kannalta eettisenä kysymyksenä voidaan pohtia kohdeorganisaation, eli poliisin, työn luonnetta. Eettistä ennakoarviointia

tarvitaan, jos ”tutkimuksen toteuttaminen voi merkitä turvallisuusuhkaa tutkittaville tai tutkijalle tai heidän läheisilleen” (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 18). Koska kyseessä on turvallisuusalan organisaatio, voidaan pohtia, onko tästä tutkimuksesta tai hankkeesta olla potentiaalista haittaa poliisin toiminnalle. Hankkeen tutkimuslupaa varten on tehty eettinen ennakoarvio, jossa on todettu, että poliisi tutkimuskohteena ei edellytä ennakoarviointia, vaan tutkimuslupa haetaan kohdeorganisaation käytäntöjen mukaisesti.

Tutkittavan organisaation luonteen vuoksi kaikki tutkijat ovat käyneet läpi poliisin perusmuotoisen turvallisuusselvityksen ja allekirjoittaneet vaitiolosopimuksen. Hankkeesta on laadittu asianmukaiset tutkimusluvut ja salassapitosopimukset kohdeorganisaatiolta sekä osallistujilta ja kaikki osallistujat ovat saaneet tiedotteen tutkimuksesta (liite 2). Haastattelun alkuvaiheessa jokaisen haastateltavan kanssa on käyty läpi tutkimuksen kulku ja kaikki ovat allekirjoittaneet suostumuslomakkeen (liite 3). Osassa haastatteluista tämä alkukeskustelu oli nauhoitettu, mutta sitä ei ole litteroitu, sillä keskustelun luonne oli varsinaisen tutkimushaastattelun ulkopuolista. Litterointivaiheessa ei ole myöskään järkevää litteroida muuta kuin tutkimusongelman kannalta olennaiset osat (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010). Hankkeeseen tässä vaiheessa liittyvistä avoimista asioista, kuten mainitaanko toiminnon nimi tutkimuksessa vai ei, on myös kerrottu.

Hankkeessa on varmistettu, ettei haastateltavia pysty tunnistamaan tutkimuksesta, mutta organisaatio on kuitenkin antanut suostumuksensa yrityksen esittelyyn yhteistyöyrityksenä, kuten on havaittavissa JoKo-hankkeen nettisivuilta (jokohanke.com, 2021). Hankkeesta on laadittu tietosuojailmoitus (liite 4). Osallistuneen toiminnon yksityisyyden vuoksi sen nimi jätetään mainitsematta ja kaikki osallistujat ovat pseudonymisoitu. Myös tässä tutkimusprosessissa on huolehdittu siitä, että osallistujia ei voida yksilöidä, mistä on huolehdittu ryhmittelemällä vastaukset yleisemmiksi kategorioiksi ja yksittäiset lainaukset on valittu niin, että pelkästään niistä ei voida tunnistaa yksilöä.

Tämän tutkimuksen raaka-aineistoa tullaan käyttämään hankkeen tulevissa tutkimuksissa. Koko tutkimusprosessi aina osallistujien pyytämisestä aineiston keruuseen ja käsittelyyn asti toteutettiin tietosuojalain ja Jyväskylän yliopiston ohjeiden mukaisesti käsitellen aineistoa huolellisesti. Aineistoa on säilytetty tietoturvallisesti yliopiston U- ja S-aseilla, joihin vain tutkimukseen osallistujilla on pääsy, kuten on Jyväskylän yliopiston ohjeistusten mukaista (Jyväskylän yliopisto 2020b). Haastattelunauhat ja litteroinnit palautetaan vastaavalle tutkijalle ja henkilökohtaiselle U- asemalle tallennetut versiot sekä tiedostot tuhoetaan tämän tutkimusprosessin valmistumisen jälkeen.

7 TULOKSET

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen tuloksia. Tulokset jakautuvat kahteen alalukuun, jotka on rakennettu tutkimusongelmia mukailleen. Ensimmäisessä luvussa jatkuvaa oppimista käsitellään koetun helppokäyttöisyyden kautta ja toisessa koetun hyödyllisyyden kautta. Viimeinen pääluku sisältää tuloksiin pohjautuvaa pohdintaa jatkuvan oppimisen hyväksynnästä ja käytöstä poliisin työn kontekstissa. Havainnollistamisen tukena aineistosta on poimittu sitaatteja, joita ei kuitenkaan eritellä H1- tyyllisillä tunnuksilla, sillä aineisto on pieni ja sitaatteja yhdistelemällä on mahdollista päätellä, kuka vastaaja on kyseessä. Sitaatit on valittu niin, että jakauma eri haastateltavien välillä olisi mahdollisimman tasainen. Muut mahdollisesti tunnistettavuutta lisäävät tekijät, kuten tarkat kuvaukset työtehtävistä on poistettu. Pitkissä sitaateissa epäolennaiset kohdat on korvattu ”- -” merkinnällä. Sitaatteja on paikoin editoitu hienovaraisesti luettavuuden lisäämiseksi. Taulukoissa nähtävät taustavärit (ekonominen = vihreä, henkilökohtainen = punainen, demokraattinen = keltainen) on valittu mielivaltaisesti visuaalisuutta tukeviksi väreiksi.

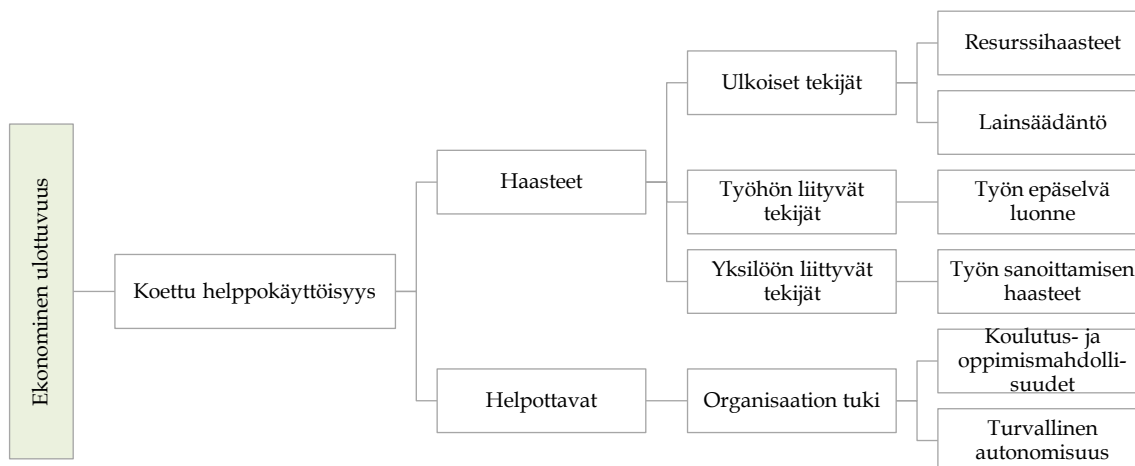
7.1 Koettu ulottuvuuksien helppokäyttöisyys

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haluttiin tutkia, miten helpoiksi poliisit kokevat jatkuvan oppimisen ulottuvuudet työnsä kontekstissa.

Ekonominen ulottuvuus

Vastauksissa ekonominen ulottuvuus, jonka tavoitteena on Biestan (2006, 173) mukaan työelämään liittyvien taitojen kehittäminen, työllistyvyyden ylläpitäminen, taloudellinen kehittyminen sekä taloudellisen hyvinvoinnin ylläpitäminen, voitiin jakaa neljään pääluokkaan. Ekonomisen ulottuvuuden helppokäyttöisyyttä tukevien tekijöiden koettiin pääasiassa olevan yksilön toimivallan ulkopuolella, joten nämä tekijät voidaan luokitella organisaation

tuen alle. Organisaation tuki sisältää kaksi alaluokkaa: *turvallinen autonomisuus* sekä *koulutus- ja oppimismahdollisuudet*. Näistä aineistoissa eniten toistuivat turvallisen autonomisuuden maininnat (kuvio 10).



KUVIO 10. Ekonomisen ulottuvuuden koettuun helppokäyttöisyyteen vaikuttavat tekijät

Aineistossa esiintyi runsaasti mainintoja, joissa organisaation koettiin tukevan yksilöiden kompetenssin, eli asiantuntijuuden ja osaamisen kehitystä, esimerkiksi koulutusmahdollisuus- maininnoissa korostuivat erilaisten kompetenssia kehittävien toimien moninaisuus. Koulutusmahdollisuuksia nähtiin paljon ja monilla eri tahoilla. Näistä selkeimpiä olivat kuvaukset käydyistä koulutuksista sekä erilaiset oppimisen muodot, joita organisaatio oli mahdollistanut joko poliisin sisäisinä koulutuksina, yhteistyössä eri tahojen kanssa tai yksilön itsenäistä opiskelua tukemalla. Eräs vastaaja kertoo organisaation mahdollistamista koulutuksista ja niihin kannustamisesta seuraavasti:

No koulutustarjontaa on, mutta tietenkkin nytte nyt tota korona-aikaan niin ne on kaikki aika säpissä että nyt ne jotain on ehkä niinku sit tuon ATK:n kautta, kyllä se aika lailla kumminkin on tämmöstä niinku itseopiskelua minun mielestä ja sitten nimenomaan sitä että työkavereilta oppimista ainakin itsellä, että jonkun verran, no nyt tietenkkin siihenkin vaikuttaa korona, mut aika paljon on ollut, me ollaan päästy erilaisiin seminaareihin ja tämmösiin missä kyllä sitten oppii mutta nekin on nyt korona-aikaan

niin tietenkin säpissä kaikki -- ja me saatiin niihin, oikein kannustettiin että että menkää niin ne oli ehkä itelle semmonen mitkä avas niinku sitä että ai tää on niinku tämmöstä ja tämmöisten ihmisten kanssa ollaan tekemisissä, et ne oli itellä ehkä semmosia niinku oppimispaikkoja ne seminaarit, missä me sitten oltiin.

Koettujen koulutusmahdollisuuksien moninaisuus oli varsin laaja ja koulutus- ja oppimismahdollisuudet eivät rajoittuneet vain formaaleihin muotoihin, vaan myös non-formaalit ja informaaliset oppimiskeinot tulivat vastauksissa esille. Erilaisina formaaleina keinoina mainittiin koulutukset, poikkitieteelliset koulutukset ja ulkomaiset koulutukset, non-formaaleina keinoina seminaarit ja luennot ja informaaleina keinoina käytännön oppimistilanteet sekä itseopiskelu. Poliisi myös velvoittaa työntekijöiltään lakisääteisiä koulutuksia.

Vastauksissa oli myös havaittavissa kokonaisuus, jonka tässä tutkimuksessa olen nimennyt *turvalliseksi autonomiaksi*. Turvallinen autonomia muodostuu työntekijälle annetusta 1) vapaudesta työskennellä itsenäisesti 2) tiettyjen raamien sisällä. Tämä tarkoittaa, että työntekijöillä on mikrotasolla autonomisuus omaan työhönsä, mutta makrotason linjat määrittämään esimiestasolla.

tässä nimenomaisessa minun työssä niin niin meillä on aika vapaat kädet miten me toimitaan mutta tottakai ne speksit tulee niinkun ylempää että ja välillä ite joudun ehkä kysymään koska esimies ei välttämättä tiedä minkälaista, eikä tiedäkään, minkälainen keissi on, niin välillä joudun kysymään esimieheltä että mitkä on ne rajat missä voidaan mennä niinku sen suhteen.

Koettua helppokäyttöisyyttä haastavat tekijät voidaan jakaa kolmeen kategoriaan; 1) *ulkoisiin*, 2) *työhön liittyviin* ja 3) *yksilöön liittyviin tekijöihin*. Ulkoiset haastetekijät syntyvät yhteiskunnallisista tekijöistä, kuten lainsäädännöstä ja resursseista. Nämä tekijät ovat ns. ehdottomia; ne vaikuttavat poliisin toimintaan poliisin mielipiteestä huolimatta. Ulkoisiin tekijöihin liittyen vastauksissa oli havaittavissa tyytymättömyyttä lain vaikeaselkoisuuteen ja sen koettiin tarjoavan vain rajallisesti keinoja työn vaatimiin tarpeisiin nähden. Lisäksi lainsäädännön koettiin jossain määrin vieraantuneen todellisuudesta. Lainsäädännön lisäksi resurssien puutteen koettiin lisäävän haasteellisuutta. Vähäiset resurssit johtavat siihen, että työtä ei kyetä suuntamaan uusille,

tarpeellisille osa-alueille, vaan työnteko pitää keskittää työn kannalta kriittisille osa-alueille.

Mistä me löydetään se yhteisö, joka on ja sitte kollega on joskus puhunu et hei et siellä on somalinkielinen radiokanava että pitäiskö meidän tehdä sinne jotain juttua, no pitäis joo, mutta tässä se niinku jatkuva kynnyskysymys on, että missä tehdään sitä mitä on pakko eli noh, kuuluisa sanonta, että mennään sammuttamaan tulipaloa jonneki...

Työhön liittyvät haasteet liittyivät selkeästi työn luonteeseen. Työtehtävien luonne koettiin epäselväksi, mikä on johtanut selkeiden toimitapojen puutteeseen. Työ luonteen epäselvyyteen vaikuttavat jatkuvasti elävät työtehtävät ja ilmiöt, mikä lisää tarvittavien toimien ennakoimisen vaikeutta. Lisäksi koettu epäselvyys tekee tavoitteiden asettamisesta haasteellista.

Vastaajat käyttivät kertomustensa vertauskohtana usein muuta poliisitoimintaa. Näissä vastauksissa pyrkimys on esimerkkien kautta korostaa kyseessä olevan kohdetoiminnon poikkeavuutta. Vastaajat kykenevät selvästi kokemustensa kautta erittelemään toiminnon ominaisuuksia ja vertaamaan niitä muuhun poliisin toimintaan. Näistä vertailevista vastauksista on havaittavissa tarve tulla ymmärretyksi; mitä ja miksi teemme näin, miksi me emme voi tehdä kuten muut. Tämän selittämiseen vastaajat käyttivät suhteellisen paljon aikaa. Tässä voidaan havaita yhtymäkohtia yksilöön liittyviin haastetekijöihin, jotka muodostuvat työn sanoittamisen vaikeudesta. Työntekijöiden on vaikea sanoittaa, mitä heidän tulisi osata, mitä taitoja kehittää sekä mikä käsitetään heidän työssään onnistumiseksi.

--kun siellä ei välttämättä suurin osa edes tiedä välttämättä, mitä täällä tehdään ja mitä täällä osataan ja mitä ei osata, me ei aina tiedetä itekkään.

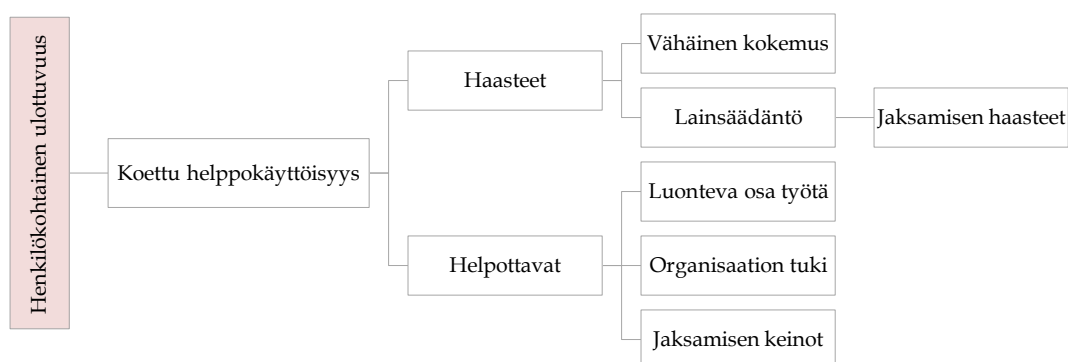
Epäselvä työnkuva synnyttää vastausten perusteella toiminnon ulkopuolisissa poliisin työntekijöissä hämmennystä, mikä edelleen lisää painetta laittaa toimintoa johonkin muottiin. Oman työn sanoittamisen haasteet eivät auta tämän ymmärryksen lisäämisessä, vaan oppimisen todentaminen on haasteellista, mikä johtaa väärin asioiden mittaamiseen toiminnossa. Vastauksissa mainittiin useasti työssä käytettävät mittarit, jotka herättivät vastaajissa negatiivisia tunteita.

Tietyllä tapaa joo, että ollaan aktiivisia että muut huomaa, että me ollaan edes olemassa mutta se on jo, kun puhutaan suoritusmittaamisesta, mitä haluttais, niin kai tässä sitten on yritetty keksiä jonkunlaisia keinoja että miten voitais edes vähän näyttää että me jotain täällä myös tehdään, ei vaan juoda kahvia, koska täällä hirveesti todella paljon asioita tehdään -- Mikä on ehkä vähän surullistakin, toisaalta et pitää niinku todistella että menee toisaalta työaikaan siihen, että pitää todistella että täällä jotain tehdään, nähdä vaivaa niinku sen eteen niin se on, kuulostaa vähän toisaalta hassulta keksiä jotain keinoja.

Vastaajat kokivat, että kun työtä mitataan keinotekoisin, väärin kohdennetuilla mittareilla, joudutaan työaika ja resursseja ohjaamaan tarpeettoman paljon väärään suuntaan sen sijaan, että organisaatiossa pyrittäisiin luopumaan toiminnon "väkisinmuotittamisesta".

Henkilökohtainen ulottuvuus

Vastauksissa henkilökohtainen ulottuvuus, jonka tavoitteena on yksilön henkilökohtainen kehittyminen ja merkityksellisyden löytäminen (Biesta 2006, 173) jaettiin viiteen yläluokkaan. Henkilökohtaisen ulottuvuuden helppokäyttöisyyttä tukevat tekijät voidaan jakaa kolmeen yläluokkaan: *jaksamisen keinot, organisaation tuki ja luonteva osa työtä* (kuvio 11). Etenkin jaksamisen teema korostui vastauksissa sekä helpottavissa että haastavissa maininnoissa.



KUVIO 11. Henkilökohtaisen ulottuvuuden koettuun helppokäyttöisyyteen vaikuttavat tekijät.

Poliisin työssä koettiin olevan runsaasti yksilöä kuormittavia tekijöitä, mitkä syntyivät esimerkiksi työtehtävien yhteydessä kohdatuista rankoista aiheista,

negatiivissävyisistä kohtaamisista sekä väkivallasta. Monissa vastauksissa vastaajat eivät kuitenkaan kokeneet tätä ongelmallisena tai siviilielämään "vuotavana" sillä he olivat kehittäneet henkilökohtaisia keinoja, joilla he vahvistivat omaa jaksamistaan. Vastaajat mainitsivat useita eri tapoja, joilla he pyrkivät ylläpitämään jaksamistaan; nämä keinot painottuivat erityisesti työn ja vapaa-ajan erottamiseen esimerkiksi harrastuksilla ja ulkoiluaktiiviteeteilla. He myös painottivat näiden keinojen tärkeyttä vastauksissaan. Jaksamisen lisäksi vastaajat mainitsivat mutkattomuutta lisääväksi tekijäksi työyhteisöltä saadun tuen, jonka koettiin helpottavan henkilökohtaista kehittymistä. Vastaajat kokivat, että heillä on mahdollisuus "sparrailla" eri tilanteisiin ja kehityssuuntiin liittyvistä teemoista esimerkiksi parin tai tiimin kesken. Tällaisten yhteisten reflektioiden lisäksi vastaajat kokivat, että heitä kannustettiin kokeiluihin. Monet vastaajista kokivat, että poliisin työ oli heille luontevaa. Työssä ei voida täysin erottaa työ- ja siviiliminää, joten vastaajat kokivat helpottavaksi tekijäksi sen, että työn tekeminen ei ollut ristiriidassa heidän persoonansa kanssa.

Henkilökohtaisen ulottuvuuden helppokäyttöisyyttä haastavat tekijät voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen; *lainsäädäntöön ja vähäiseen kokemukseen*. Laki asettaa työn tekemiselle ja refleктоimiselle rajoja, joita työntekijöiden tulee noudattaa. Asiakassalaisuus vaikuttaa siihen, kuinka paljon ja kenelle työntekijä voi kertoa tapauksista. Tästä johtuen monet työntekijät kokivat olevansa melko yksin työnsä kanssa. Tapauksia voidaan käsitellä yleisellä tasolla, mutta yksityiskohtiin ei yleensä mennä. Yksin tekeminen koettiin yhdeksi suurimmista jaksamisen haasteista työtehtävissä.

vähän niinku heittää semmosia niinku just peiteltyjä kysymyksiä tälleen että en sano et mulla on tämmönen poika, jolla on tämmönen ongelma mutta sitten että tiedätekö te, et oisko jotain tämmöistä, joka vois tehdä tämmösen niinku tuolla niinku kysellä

Jaksamiseen vaikuttivat myös työssä esiintulevat rankat teemat, joiden jatkuva esiintyminen lisäsivät uupumisen ja maailmankuvan synkistymisen kokemuksia.

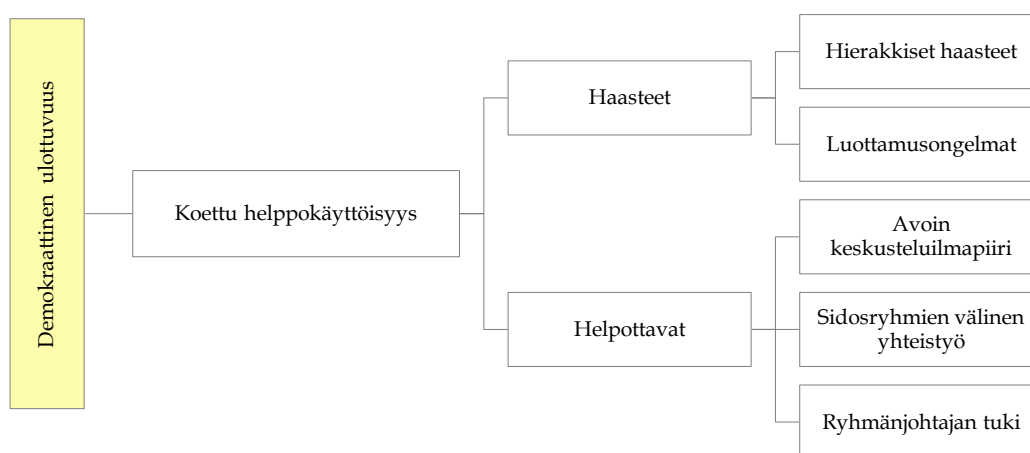
niinkuin kenttätyössä niinku erityisesti konkretisoituu, että maailmankuva menettää aika lailla kaikki värinsä, että että ei tapaa muuta, kun rosvoja ja pahoja ihmisiä--niin tota

osittain meillä on sama täällä, että kun se terävin kärki on se [kohde] niin tottakai se niinku saattaa synkentää sitä maailmankuvaa täälläkin

Siinä missä jotkut vastaajista kokivat persoonalla tehtävän työn helpottavana tekijänä, kokivat jotkut sen haastavana tekijänä, etenkin jos rajanveto työminän ja siviiliminän välillä koettiin vaikeaksi. Vähäinen kokemus koettiin myös haastavana tekijänä. Vähäiset työvuodet tai kapea kokemus työstä vaikuttivat siihen, ettei tekijällä välttämättä ymmärrystä kokonaisuudesta, jossa poliisi työskentelee, mikä johti edelleen turhautumiseen ja pikkuasioihin takertumiseen.

Demokraattinen ulottuvuus

Demokraattisen ulottuvuuden helppokäyttöisyyttä tukevat tekijät voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: 1) *avoin keskusteluilmapiiri*, 2) *sidosryhmien välinen yhteistyö* ja 3) *ryhmänjohtajan tuki* (kuvio 12). Demokraattiselle ulottuvuudelle ominaisia ovat vuorovaikutustaidot, joihin Brewerin (2013, 8) mukaan kuuluvat tiedon, asenteiden ja mielipiteiden jakaminen, taito kuunnella ja oppia muilta, yhteistyötaidot, sekä taito arvioida käytettävien vuorovaikutustapojen tehokkuutta.



KUVIO 12. Demokraattisen ulottuvuuden koettuun helppokäyttöisyyteen vaikuttavat tekijät.

Avoin keskusteluilmapiiri mainittiin omaa aktiivista jäsenyyttä tukevana osa-alueena useasti. Ilmapiiriin vaikuttivat arvostuksen kulttuuri, mikä näkyi kollegoiden työn avoimena arvostamisena, matalan kynnyksen keskusteluna ja informaation avoimena jakamisena. Lisäksi vastauksissa mainittiin erilaisten mielipiteiden arvostus, joka näkyi erilaisten ajatusten hyväksymisenä ja monipuolisten taustatekijöiden arvostamisena. Kollektiivinen erilaisuuden hyväksyntä vaikutti positiivisesti siihen, että vastaajat kokivat voivansa ilmaista omiaan ajatuksiaan vapaasti. Avoimuus ja toisen arvostaminen vaikuttaa olevan yleisesti toiminnossa sisäistettyä, sillä vastaajat käyttivät kohtalaisen paljon aikaa kollegoidensa kehumiseen tutkijoille.

täällä saa puhua kaikesta, täällä saa olla eri mieltä, että niinkun joku voi olla vaikka kääntyneenä vähän vasemmalle ja toinen oikealle, mut niistä asioista pystytään keskustelemaan, sillä tavalla tää on niinku hyvä ja turvallinen ilmapiiri.

Sidosryhmien (erilaiset järjestöt, virastot, sairaalat, asiantuntijat) välinen yhteistyö näkyi konkreettisesti vuorovaikutusta ja tiedon jakamista helpottavana tekijänä. Monipuoliset kontaktit ja niiden kautta tapahtuva aktiivinen vuorovaikutus (vinkit, matala kontaktikynnys, kontaktien eteenpäin jakaminen) koettiin työkentällä toimintaa helpottaviksi tekijöiksi ja laaja yhteistyöverkosto mahdollisti erilaisten toimialojen tuntemuksen. Sidosryhmien kanssa tehty yhteistyö tuki poliisin vaikutusmahdollisuuksia, sillä kun työntekijät kykenivät viemään heidän asiakkaidensa asioita eteenpäin oikeille toimijoille, he kykenivät vaikuttamaan konkreettisesti tuleviin muutoksiin.

niinku pidetään tavallaan niinku niitä välejä järjestöihin ja sitä yhteyttä niin sitten me pystytään helposti ja voidaan olla vaikka mukana siellä, kun mennään esimerkiksi [järjestö] on yksi mitä paljon meidän asiakkaat käyttää niin tai mihin me ohjataan heitä niin voidaan mennä sinne mukaan sitten.

Sidosryhmien lisäksi ryhmänjohtajan tuen merkitystä korostettiin vastauksissa usein. Vastauksissa ryhmänjohtajaa kuvattiin työntekijöiden ideoinnin kannustajaksi ja tärkeäksi koettiin myös, että ryhmänjohtajan luotettiin olevan työntekijöiden puolella sekä se, että ryhmänjohtaja tuntee työn sisällön.

Ryhmänjohtajan koettiin toimivan ikään kuin vakaana tukipilarina, joka toimi työntekijöiden perustukena. Tämä tarkoitti sitä, että työntekijät tiesivät, kenen puoleen varmasti kääntyä askarruttavissa asioissa, kuka kuuntelee heidän ajatuksiaan ja kuka tukee heidän ideoidensa eteenpäin kehittämistä.

[ryhmänjohtajana] se miten sä voit tässä tehdä on se, että sä niinku sun omalla toiminnollas osoitat, että ovi on aina auki, sä oot valmis kuuntelemaan ja sä oot valmis meidän puolella tai jos oot meidän kaa eri mieltä nii selittämään sen.

Helppokäyttöisyyttä haastavat tekijät voitiin jakaa kahteen; *hierarkkisiin haasteisiin ja luottamusongelmiin*. Poliisiorganisaatio kuvattiin vastauksissa erittäin hierarkkisesti ja vastaajat kykenivät kertomaan hyvin seikkaperäisesti komentoketjun osat sekä niiden toiminnot. Hierarkkisuuuteen suhtauduttiin vastauksissa hyvin luonnollisesti ja ylhäältä tulevien käskyjen tekemä rajaus koettiin oleelliseksi osaksi poliisityötä, minkä voidaan katsoa kuuluvan tiettyssä määrin turvallista autonomisuutta tukevaksi toiminnaksi, kuten ekonomista ulottuutta tarkastellessa havaittiin. Vastauksissa esiintyi kuitenkin runsaasti hierarkiaan liittyviä haastetekijöitä. Hierarkkinen toiminta on poliisille vakiintunut toimintatapa, minkä takia keskustelut koettiin usein yksisuuntaiseksi ja vastaajat kokivat, että työntekijöiden ja toiminnan johdon välillä on ”kuilu”.

saatiin tota [sidosryhmän] kanssa semmonen ajatus, että mennään yhdessä, heillä on tutkijoita ja sit -- mut siihen ei tullut sit lupaa meidän esihenkilöiltä, johtuen siitä että se ajatus oli niinku tehty itsenäisesti täältä alhaalta ylöspäin

Johdon ei myöskään koettu ymmärtävän työn realiteetteja ja mitä ylemmäs hierarkkisella portaikolla mentiin, sen vähemmän työntekijät kokivat, että heidän työtään ymmärretään. Vastaajat kokivat, että ylemmältä johdolta tulevat käskyt yhdistettynä vaikeasti ymmärrettävään työnkuvaan johtivat epäpäteviin ideoihin sekä pyrkimyksiin asettaa työntekijät tiettyyn perinteiseen muottiin.

Luottamusongelmat mainittiin myös usein haastavuutta lisäävänä tekijänä. Työntekijät kokivat epäluottamusta etenkin ylempää johtoa kohtaan, minkä syiksi mainittiin aiemmat, jopa nöyryyttävät kokemukset ja kokemus siitä, ettei

heitä kuunnella. Luottamus organisaatiossa ei ollut työntekijöille itsestään selvää, vaan luottamus rakennettiin kahdenvälisesti jokaiseen työntekijään ja luottamus nähtiin osana tiettyä henkilösuhdetta, ei titteliä.

se luottamus ja tälleen näin niin se hyvin pitkälle se niinku on personoitu et mä luotan poliisissa tohon poliisiin, ei silleen et mä luottaisin koko ammattikuntaan, se on hyvin niinku silleen haastava myös se sitten on et se luottamus on rakennettu mikä on tietysti hyvä asia mutta se on myös herkkä sitten sä oot lomalla taikka sä oot jossain siirryt muihin tehtäviin niin se katoaa

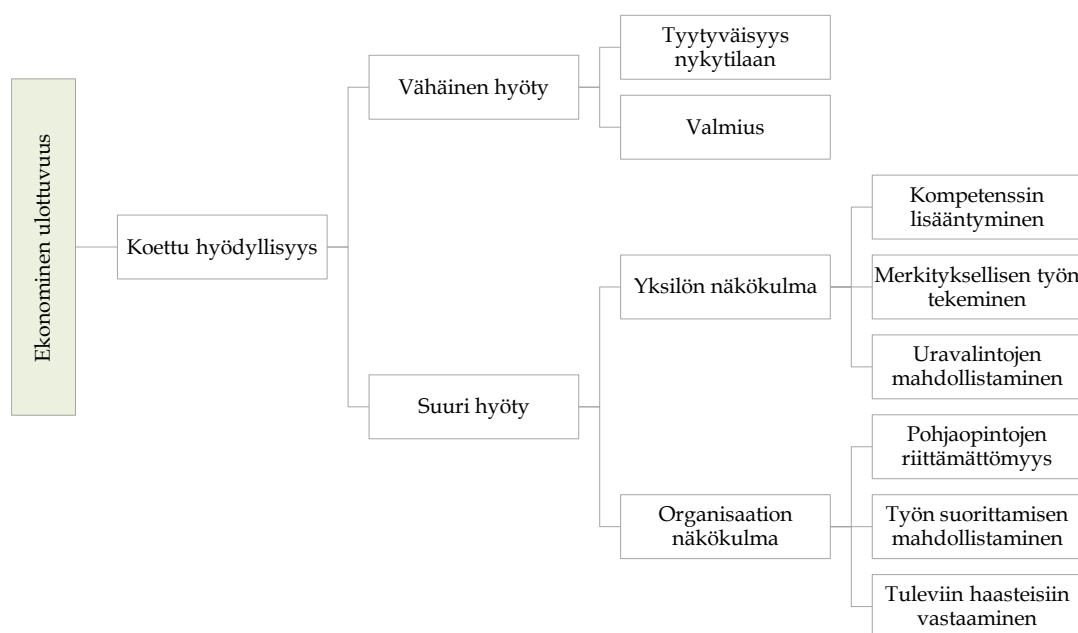
Näistä luottamussuhteista muodostui luotettavia ryhmiä, esimerkiksi tiimejä, joissa esiintyi aiemmin esitelty positiiviseksi koettu avoin ilmapiiri. Luottamus koettiin herkäksi, mikä näkyi aktiivisuuden vaatimuksena, esimerkiksi poissaolo vaati, pienimuotoista "sisään pääsyä".

7.2 Koettu ulottuvuuksien hyödyllisyys

Toisena tutkimusongelmana selvitettiin, miten hyödyllisiksi haastateltavat kokivat jatkuvan oppimisen ulottuvuudet työnsä kontekstissa. Aineistoa analysoidessa oli huomattavissa yleisesti jaettu käsitys jatkuvan oppimisen hyödyllisyydestä, joka oli kaikissa ulottuvuuksissa sidottuna työn tekemisen mahdollistamiseen.

Ekonominen ulottuvuus

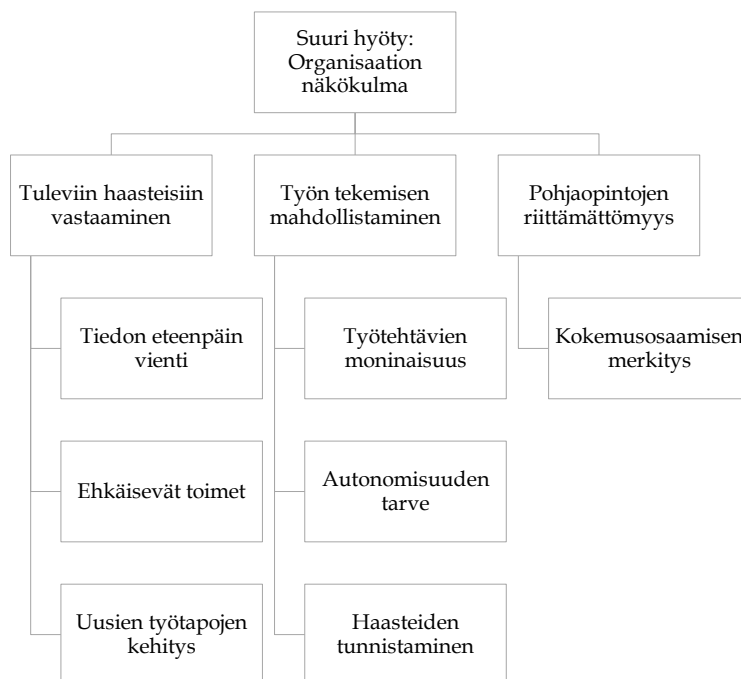
Tavoitteiden saavuttamisen kannalta olennaisen kompetenssin sekä uramahdollisuuksien monipuolistuminen miellettiin tarpeellisiksi hyödyiksi ja vastauksissa ekonominen ulottuvuus kuvattiin työn suorittamisen kannalta välttämättömyydeksi. Perus- ja pohjakoulutus olivat vastaajille itsestäänselvyksiä ja jokaisella vastaajalla oli poliisitutkinnon lisäksi jotain muuta täydentävää tai toiselta alalta hankittua osaamista. Suurta hyötyä tukevat tekijät voidaan jakaa kahteen pääluokkaan; *organisaation ja yksilön näkökulmiin* ja vähäistä hyötyä tukevat tekijät voidaan jakaa kolmeen pääluokkaan; *Tyytyväisyys nykytilaan, muutostavastaisuus ja valmius* (kuvio 13).



KUVIO 13. Ekonomisen ulottuvuuden koettuun hyödyllisyyteen vaikuttavat tekijät.

Organisaation näkökulmasta suurta hyötyä luovat tekijät voidaan jakaa kolmeen luokkaan; 1) *Tuleviin haasteisiin vastaamiseen*, 2) *Työn tekemisen mahdollistamiseen ja* 3) *Pohjaopintojen riittämättömyyteen*. Tuleviin haasteisiin vastaamisen maininnat voidaan jakaa edelleen kolmeen alakategoriaan. (kuvi 14). Tiedon eteenpäin vienti koettiin merkitykselliseksi tulevaisuuden haasteisiin vastaavana keinona, minkä lisäksi kouluttamisen ja kehittämisen kautta syntynyt tietotaito ja sen eteenpäin vienti koettiin tärkeäksi. Kouluttautumisen ja kehittymisen nähtiin myös mahdollistavan uusien työtapojen kehittämisen ja tulevien ongelmatilanteiden ehkäisyn.

mennään [kohderyhmälle] opettamaan nyt sitä ja mä oon sitten niinku mukana siinä et se on ollu silleen mitä mä niinkun et se on niinku tärkeätä jotta pystytään muuttamaan tätä organisaatiota, niin siellähän se tapahtuu että jo siinä peruskoulutuksen alkuvaiheessa tuodaan näitä tämmösiä elementtejä sinne.



KUVIO 14. Ekonomisen ulottuvuuden ja organisaation näkökulmasta suurta hyötyä tuottavat tekijät.

Toiseksi ekonomisen ulottuvuuden tukemisen nähtiin mahdollistavan työn tekemisen. Työtehtävien moninaisuus sekä jatkuva muovautuminen korostuivat

vastauksissa, minkä vuoksi osaamisen kehittäminen nähtiin työn tekemisen mahdollistajana mahdollisimman monenluonteisiin tehtäviin. Työtehtävien suorittaminen vaatii autonomisuutta, sillä työtä tehdään yksin tai pareina. Sen vuoksi työntekijöiden kyky tehdä itsenäisiä, osaamiseen ja tietoon perustuvia päätöksiä on kriittistä toiminnoista suoriutumiseksi. Lisäksi vastaajien mukaan osaamisen kehittäminen ja yhteiskunnallisista tapahtumista tietoisena oleminen mahdollistaa olemassa olevien haasteiden syy- ja seuraussuhteiden tunnistamisen.

meidän työssä pitää olla sille itsenäinen et pystyy ottaa, et on nähty et sellaiset, jotka ei se osaa ottaa sitä duunia vaan on semmosia et halua et se vaan annetaan niin ne ei niinku meidän ryhmässä sit pärjää et pitää olla kyky itsenäiseen työskentelyyn.

Myös osaamisen kehittämisen merkitystä korostettiin. Vastaajat kokivat, että työhön vaadittavat pohjaopinnot ovat riittämättömiä työn hoitamisen kannalta, minkä vuoksi työssä oppimisen ja sitä kautta saadun kokemusosaamisen merkitys korostui. Vastauksissa myös kuvattiin työtehtäviä, joista ei vastaajien mukaan vastavalmistuneilla koettu olevan rahkeita suoriutua kokemuksen ja osaamisen puutteen vuoksi.

tää on nimenomaan semmonen paikka, missä sä opit tätä työtä tekemällä et ja mä oon niinku sitä mieltä, että [tähän toimintoon] ei kenenkään kannata tulla suoraan koulusta siis poliisikoulusta

Yksilön näkökulmasta hyödyllisyyden kokemukseen vaikuttivat koettu *kompetenssin lisääntyminen, merkityksellisen työn tekeminen ja uravalintojen mahdollistaminen*. Vastaajat kokivat, että kouluttautuminen, tiedon lisääminen ja osaaminen kehittäminen tekivät heistä parempia työssään. He kokivat oman ammattitaitonsa karttuvan, mikä mahdollisti laajemman kokonaiskuvan hallinnan ja ymmärryksen lisääntymisen. Ammattitaidon karttuminen johti edelleen kokemuksiin kompetenssin lisääntymisestä sekä saatuun arvostukseen. Osaamisen nähtiin mahdollistavan merkityksellisen työn tekemisen. Vastaajat kokivat tekemänsä työn tärkeäksi ja osaamisen kehittämisen nähtiin vastaavan auttamisen haluun, asiakkaiden ymmärtämiseen sekä työssä onnistumiseen. Kouluttautumisen ja osaamisen kehittämisen avulla vastaajat kokivat

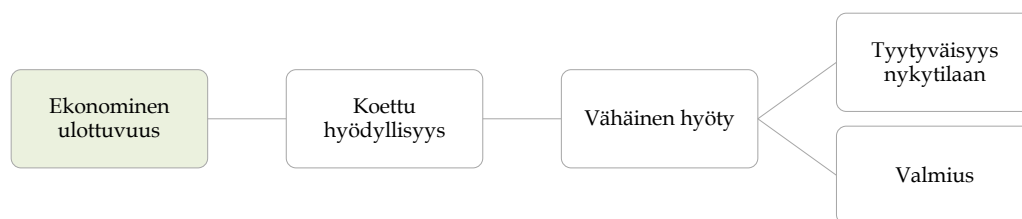
suoriutuvansa työstään paremmin, jolloin nämä onnistumisen kokemukset ruokkivat työntekijöiden motivaatiota entisestään positiivisessa kierteessä.

Mä tykkään niistä eli sen takia et mä tykkään, mä saan hirveästi [kohderyhmiltä] niinku tosi paljon hyvää palautetta niistä mun [työtehtävistä] niin sit se on ruokkinut sitä, et mä koen että mä olin hyvä ja ja sit mä meen sinne ihan mielelläni tekeen sitä

Osaamisen kehittämisen nähtiin mahdollistavan urakehitystä. Vastauksissa oli havaittavissa kahden suuntaisia vastauksia; osa näki osaamisen kehittämisen uratehtävien vaihdon ja etenemisen mahdollistajana, kun osa vastaajista näki kyseessä olevan enemmänkin jumiutumisen estämiseen tähtäävä toiminta, esimerkiksi yksipuolisen osaamisen koettiin estävän työnkierron. Näkökulmat ovat samansukuisia, mutta ”mahdollistaja”-näkemykset juontuvat sisäisestä osaamisen kehittämisen halusta, kun taas ”estäjä”- näkökulmassa motivaatiotekijät olivat ulkoisia.

mä olin vain X vuotta [kentällä] mutta jos ois ollu 20 vuotta tai 30 vuotta siel on kuitenkin yli viiskymppisiä kavereita jotka on ollut kohta jo 30 vuotta, nii he on ihan silti, ei tästä enää pääse millään pois.

Ekonomiseen ulottuvuuteen ei nähty aina tukevan omaa työtä. Hyödyllisyyttä vastaan olevat maininnat voidaan jakaa kahteen; *tyytyväisyys nykytilaan ja valmius* (kuvio 15).



KUVIO 15. Ekonomisen ulottuvuuden vähäistä hyötyä luovat tekijät.

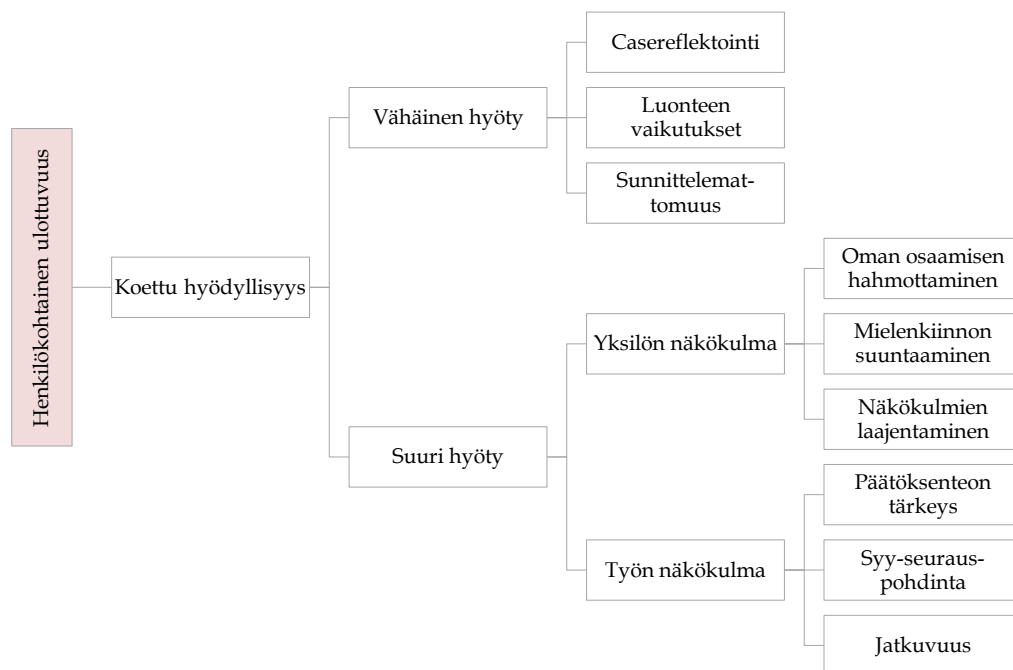
Vastauksissa oli havaittavista kunnianhimottomuuteen viittaavia mainintoja, joissa vastaajat eivät yksinkertaisesti kokeneet tarvetta tai halua kehittää osaamistaan. He suhtautuivat työhön työnä ja olivat tyytyväisiä nykytilanteeseensa. Muutamissa vastauksissa oli havaittavissa myös

muutosvastaisuutta ja ”isompi ei oo parempi”- vastauksia. Tämän lisäksi osa vastaajista koki oman taitotasonsa vastaavan alan asiantuntijuuden huippua, minkä vuoksi tarjottujen koulutusten laatua ei koettu tarpeeksi korkeaksi, eikä niitä näin ollen koettu hyödyllisiksi. Nämä maininnat jäivät lukumäärältään melko vähäisiksi ja valtaosa koki osaamisen kehittämisen hyödylliseksi.

en ole niin kunnianhimoinen, että lähtisin sitä hirveesti niinku enää niinku lähe muuttamaan, kaikki muutos ei ole kehitystä.

Henkilökohtainen ulottuvuus

Henkilökohtaisen ulottuvuuden koettuun hyödyllisyyteen positiivisesti vaikuttavat tekijät voidaan jakaa yksilön ja työn näkökulmiin, joista organisaation näkökulmatekijät voidaan jakaa *päätöksenteon tärkeyteen, syyseurauspohdintaan ja jatkuvuuteen* (kuvio 16).



KUVIO 16. Henkilökohtaisen ulottuvuuden koettuun hyödyllisyyteen vaikuttavat tekijät.

Ensinnäkin vastaajat kokivat, että työtehtävissä esiintyi jatkuvasti päätöksentekoa vaativia tilanteita, mikä vaati työntekijöiltä kykyä tehdä

päätöksiä sekä kykyä tarkastella tehtävien päätösten vaikutuksia. Reflektoinnilla koettiin olevan suuri merkitys päätöksen teossa, jonka tarve koettiin jatkuvaksi. Vastaajat myös kokivat, että päätöksentekokyky on ehdoton edellytys työssä pärjäämiselle. Reflektointi koettiin erittäin tärkeäksi työkaluksi, mutta sen opettamiseen tai käsittelemiseen ei vastaajien mukaan poliisissa ole panostettu tarpeeksi.

tää on koko aika semmosta niinku kehittymistä itse kehittämistä ja muiden kehittymistä ja niiden seuranta varsinkin tuossa, kun toi on kuitenkin aika paineistettua, sillä tavalla että kun ei oo niin valmiita sabluunoita joka kerta kun tulee jotain, sun täytyy ite, sä oot niinku itse vastuussa, niin siit päätöksestä

Toiseksi syy-seuraussuhteiden pohtiminen koettiin tärkeäksi etenkin tilanteissa, joissa seurausta ei koettu oikeaksi. Syiden pohtiminen kuitenkin auttoi ymmärtämään toisen osapuolen näkökulmaa, sekä asiakaskohtaamisissa että organisaation sisällä tapahtuvissa tilanteissa. Lisäksi syy-seuraussuhteiden pohtiminen kirkasti joissain tilanteissa vastaajille tilanteen syvimmän juuriongelman, mikä edelleen auttoi heitä pohtimaan ratkaisuja juuriongelman korjaamiseksi. Syy-seurauspohdinta koettiin merkitykselliseksi myös omien toimintatapojen reflektoinnin tukikeinona. Syy-seurauspohdinta auttoi myös kokonaiskuvan jäsentämisessä.

Et sit siinä kohtaa se työn tulos ei niinkun mee siihen suuntaan mitä itse toivoisin niin sit mieltii että miten tähän niinku suhtautua vähän on semmonen niinku niiden omien odotusten semmosta peilaamista siinä.

Lopuksi henkilökohtaisen kehittymisen tärkeys mainittiin vastauksissa myös työnteon jatkuvuuden mahdollistajana. Työn luonteen koettiin vaativan jatkuvaa itsensä kehittämistä ja sen koettiin vastaavan jatkuvan keskeneräisyyden haasteeseen. Yksilön näkökulmasta hyödyllisyyttä lisäävät tekijät voidaan jakaa *oman osaamisen hahmottamiseen, mielenkiinnon suuntaamiseen ja näkökulmien laajentamiseen*. Itsensä kehittämisen kautta työntekijät kokivat pystyvänsä tarkastelemaan omaa osaamistaan ja sitä kautta tunnistamaan mahdollisia muutos- tai kehittymistarpeita, jonka kautta he kykenivät suuntaamaan toimintaansa tavoitteiden mukaisesti.

se on mun mielestä tosi tärkeätä aina välillä pysähtyy miettimään semmoista niinkuin itsetutkiskelua, sitä oman työn katsomista ulkopuolelta ja sit yrittää et ottaa vaikka

jonkun tuosta niinku vaikka lähiesimiehen tai ryhmäjohtajan ylikonstaapelin niin siihen viereen ja välille ne on niinku ihan silleen et miks te ootte tehnyt tälleen sen, sit on silleen niin totta, toi on perus niinku perusjuttu mitä ois voinut tehdä, mutta pudonnut meidän toimintamallista pois ja sitten kumpikaan ei oo niinku ajatellu sitä koska me ollaan niin, ajatellaan niin samalla tavalla.

Toiseksi työntekijät kokivat myös omat mielenkiinnonkohteensa tärkeiksi, joita tunnistamalla vastaajat kykenivät asettamaan itselleen tavoitteita ja suuntaamaan uransa kehityskulkua. Mielenkiinnonkohteiden tunnistaminen nähtiin motivaatiota lisäävänä ja tulevaisuudensuunnitelmien selkiytyessä myös kontrolli ja valta omaan tekemiseen voimistui.

hän kysy et miten tätä tehdään et hänellä ois halu tehdä tätä. Silloin esimies, että en mä tiedä että sinä tiedät paljon paremmin että tee, kokeile kokeilemalla

Yksi merkittävimmistä seikoista, jota vastauksissa korostettiin, oli henkilökohtaisen kehittämisen merkitys omaan maailmankuvaan. Työntekijät kokivat poliisityöhön liittyvien negatiivisten kohtaamisten aiheuttavan näkökulmien kaventumisen uhkaa, mikä uhkasi jaksamista sekä positiivisen ulosannin muodostumista. Monet vastaajat tunnistivat kohdanneensa vastaavasta kärsiviä poliiseja ja kaikki aiheesta puhuneet vastaajat kokivat sen epämieluisana tulevaisuuskuvana. Etenkin reflektointi parin tai tiimin kesken koettiin toimivaksi negatiivisten ajatusmallien ehkäisykeinoksi, sillä sitä kautta saatiin uutta näkökulmaa tilanteeseen tai pohdiskeltua tilannetta yhdessä muiden kanssa.

niinku erityisesti konkretisoituu, että maailmankuva menettää aika lailla kaikki värinsä että että ei tapaa muuta kun rosvoja ja pahoja ihmisiä.

Henkilökohtaisen ulottuvuuden kannalta kehittämistä ei nähty merkitykselliseksi case-reflektoinnin, luonteen vaikutusten tai suunnittelemattomuuden kannalta. Itsensä kehittämistä työn kannalta ei koettu hyödylliseksi case-tilanteiden reflektoinnissa. Case-reflektoinnilla tarkoitetaan yhteen tiettyyn tehtävään kohdistuvaa pohdintaa. Tämä koettiin aikaa vieväksi ja hämmennystä lisääväksi, varsinkin kun tehtävät koettiin hyvin moninaisiksi ja samankaltaisten tehtävien toistuvuudesta ei ollut takeita. Myös luonteen merkitystä korostettiin ja esimerkiksi ongelmatilanteita saatettiin ohittaa

vetoamalla henkilön työhön sopimattomaan luonteeseen sen sijaan, että tilannetta olisi aktiivisemmin reflektoitu ja pohdittu muita taustalla olevia tekijöitä.

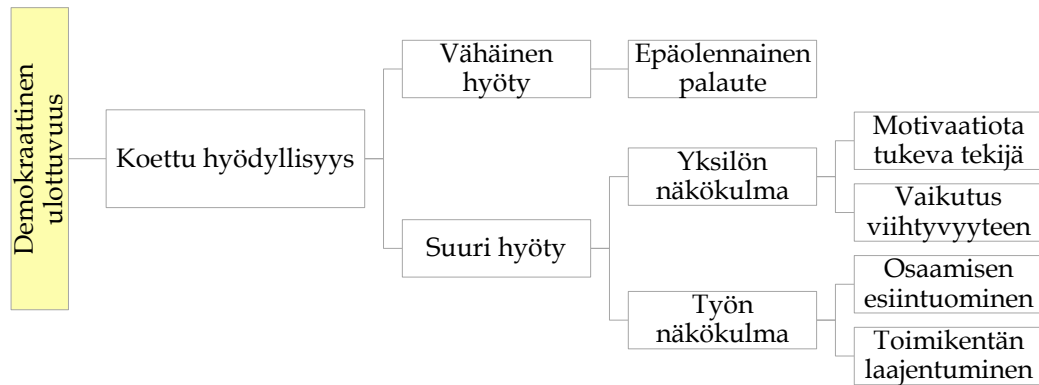
täällä on käynyt kääntymässä ihmisiä jotka ei oo sopeutunut ryhmään niin heti näkyy siinä yleisessä ilmapiirissä, valitettavasti. Mikä sitten johtuu osittain siihen että ihminen alkaa varmaan tuntee että häntä syrjitään et hän poistuu suoraan ja sitten kun tekee vaikka niinku ilmoituksen siitä että häntä kiusattiin vaikka fakta vaan se et kaikki ihmiset ei oo vaan niinku ne kemiat ei kohtaa

Vastauksissa oli havaittavissa positiivista suhtautumista työn suunnittelemattomuuteen. Vastauksissa oli mainintoja urasuunnittelun merkityksettömyydestä ja yleisesti organisaation sisällä tapahtuvasta, työtehtävästä toiseen ajautumisesta. Kontrollin puute koettiin jossain määrin olevan hyvä asia ja jopa työssä esiintyvä kuoleman läsnäolo mainittiin.

ei oo niinku fatalistista sanoa tietenkin mutta mutta se on niinku kuitenkin ymmärrettävä se että tota voi olla että sä et enää tuu kotiin kun sä menet töihin. Näin voi käydä kelle tahansa tietenkin mutta se on niinku ihan konkreettinen vaihtoehto poliisilla ja koska niitä ei vahinko ei tule kello kaulassa ja se on niinku nyt mä veikkaan et se on niinku ikään kuin muokannut mun niin kuin haluan halua ja tarvetta suunnitteluun.

Demokraattinen ulottuvuus

Demokraattisen ulottuvuuden hyödyllisyyttä tukevat tekijät voitiin jakaa työn ja yksilön näkökulmiin. Nämä luokat voitiin jakaa edelleen neljään alaluokkaan; *motivaatiota tukeva tekijä, vaikutus viihtoyyteen, osaamisen esiintuominen ja toimikentän laajentuminen* (kuvio 17).



KUVIO 17. Demokraattisen ulottuvuuden koettuun hyödyllisyyteen vaikuttavat tekijät.

Työn näkökulmasta hyötyä lisäävät tekijät voidaan jakaa osaamisen esiintuomiseen ja toimikentän laajentumiseen. Vastaajien mukaan työympäristö vaikutti siihen, miten heidän ajatuksiaan tai ideoitaan otettiin vastaan ja työyhteisöllä koettiin olevan suuri vaikutus siihen, mitä näille ideoille tapahtui niiden ilmaisun jälkeen. Hyvin toimivassa työympäristössä oli mahdollisuus osaamisen esiintuomiseen, mikä edelleen mahdollisti uusien innovaatioiden ja työtapojen kehittämisen. Toiseksi vaikka sidosryhmät- ja yhteistyökumppanit eivät nimellisesti kuulu osaksi vastaajien työyhteisöä, koettiin ne silti merkityksellisiksi työssä suoriutumisen kannalta. Hyvä yhteistyö eri toimijoiden ja kollegoiden kanssa mahdollisti toimikentän laajentumisen, sillä laajojen verkostojen nähtiin mahdollistavan työn tekemisen laajemmin.

on niinku niin hyvä verkosto itsellään et tuntee niitä knoppi henkilöitä niinku laajasti et pystyy niin kun on se sitten valtiollinen, kunnallinen, kolmannen sektorin, mikä tahansa. Pystyy niin kun heti kun kuulee jonkun ongelman niin tulee joku nimi mieleen, että tämä henkilö tietää tästä tosi paljon.

Yksilön näkökulmasta demokraattisen ulottuvuuden hyödyllisyys muodostui motivaatiota tukevista tekijöistä sekä viihtyvyydestä. Kun työntekijät kokivat tulleensa tulevansa työyhteisössään arvostetuiksi sekä kokivat voivansa vaikuttaa työssään, kokivat he sen motivoivana. Vuorovaikutuksen ja toimijuuden esiintymisen nähtiin lisäävän viihtyvyyttä ja koettiin lisäävän

työpaikkaan jäämisen motivaatiota. Työyhteisö, jossa vaikuttaminen on mahdollista, koettiin niin tärkeäksi, että eräs vastaaja koki sen olevan ainut syy, miksi hän ei vaihtaisi työpaikkaansa.

Vähäistä hyötyä tuovana tekijänä nähtiin epäonnistunut palaute. Esimiesten kanssa käydyt kehityskeskustelut nähtiin monissa vastauksissa melko hyödyttöminä johtuen etenkin lähiesimiehen rajatusta vaikutusvallasta. Keskusteluiden kautta ei siis koettu oikeaa vaikutusmahdollisuutta esimerkiksi palkkakehitykseen. Lisäksi työntekijöillä oli kokemuksia, joiden mukaan työstä saatu palaute ei kohdannut suorituksen kanssa; hyvää suoritusta ei huomattu tai palautteeseen vaikuttivat epäoleelliset tekijät, kuten henkilökemiat ja luonteenpiirteet.

8 POHDINTA

Tämän tutkimuksen kolmannen tutkimuskysymyksen tavoitteena oli pohtia, tulevatko poliisit todennäköisesti käyttämään jatkuvan oppimisen keinoja työssään. Tähän vaikuttaa se, ovatko ulottuvuudet hyväksytyjä. Jotta jokin asia voidaan hyväksyä, tulee sitä kohtaan olla positiivinen tunne tai asenne ja tähän asenteeseen vaikuttavat erityisesti asian koettu helppokäyttöisyys sekä hyödyllisyys (Condori Fernandez & Pastor 2008, 62; Cooper & Zmud 1990, 131). Tutkimuskysymyksiin lähdettiin vastaamaan analysoimalla äänitallenteiden pohjalta tehtyjä litterointeja teoriaohjaavaa sisällönanalyysia käyttäen. Analyysin avulla saatiin selville, miten vastaajat kokivat jatkuvan oppimisen. Kuten tutkimuksessa aiemmin todettiin, jatkuvan oppimisen kolme ulottuvuutta eivät ole toisistaan irrallisia, vaan ne ovat limittäisiä. Tämä näkyi monesti myös vastauksissa; esimerkiksi monissa lauseissa oli havaittavissa useisiin eri ulottuvuuksiin luokiteltavia mainintoja.

Tulosten mukaan kaikki jatkuvan oppimisen ulottuvuudet koettiin kokonaisuudessaan merkityksellisiksi. Kokonaismaininnat koetusta helppokäyttöisyydestä ja hyödyllisyydestä jakautuivat ulottuvuuksien kesken suhteellisen tasaisesti, mutta etenkin vähäisen hyödyn mainintoja oli selvästi vähemmän muihin mainintoihin verrattuna, mikä on nähtävissä tuloksissa esimerkiksi alaluokkien määrissä. Aineisto oli kuitenkin sivumäärältään laaja, joten myös vähäisempiä mainintoja oli tarpeeksi analysoinnin suorittamiseksi ja kylläntymisen toteutumiseksi.

Ekonominen ulottuvuus oli vastauksissa useimmin havaittava ulottuvuus, mihin saattoi vaikuttaa se, että vastaajat puhuivat paljon oman työnsä näkökulmasta, sen käytännöistä ja omasta osaamisestaan suhteessa työn tekemiseen. Yleisesti peruskoulutuksen ei koettu antavan kuin nimellinen pohja työn tekemiselle, mikä on linjassa aiemmin todettuun (Sherman 2010, 10; Heino & Kalalahti 2019) poliisin koulutuksen riittämättömyyteen, jolloin käytännön kautta oppimisen sekä täydentävän koulutuksen merkitys korostuu. Yleisesti vastauksissa oli havaittavissa laaja myötämielisyys kouluttautumista kohtaan,

mikä näkyi esimerkiksi vastaajien koulutustaustoista; jokainen vastaaja oli jatkokouluttautunut jollain tavalla perustutkintonsa jälkeen. Työtä tukevana tekijänä nähtiin turvallinen autonomia, joka herättää pohtimaan, onko taustalla voimakkaampiakin tarpeita itsenäisen toimiyksikön muodostamiseen. Halua eriytyä poliisista ei kuitenkaan ollut havaittavissa, vaan autonomian rajaksi toivottiin organisaation ymmärrystä ja tukea.

Sitran (2020, 38) mukaan osaamisen kehittämisen haasteina ovat erityisesti taloudellisiin resursseihin ja ajankäyttöön liittyvät tekijät. Tulosten mukaan kompetenssin kehittämisen kannalta haasteet koettiin monissa vastauksissa kiire- ja resurssilähtöisiksi, mikä on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa. Lisäksi kun oma osaaminen koettiin alan parhaimmaksi, ei uusia koulutusmahdollisuuksia nähty yhtä runsaasti. Nykypäivänä yleistynyt työn luonteen moninaisuus haastaa myös poliisia. Poliisissa on selvä hämmennys, siitä, miten suhtautua työtehtäviin tai tiimeihin, jotka eivät asetu perinteisen työn muottiin. Tuloksissa nousi myös esille epäpätevien mittarien käyttäminen työsuoritusten arvioinnissa. Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös muissa pohjoismaisissa tutkimuksissa. Suorituskyvyn mittaamisen, menettelyjen, strategioiden ja tulosten kautta tapahtuva hallinta on yleistä kansainvälisissä poliisiorganisaatioissa (Fyfe 2017, 9). Määrällisten mittareiden käyttö poliisityön kontekstissa saattaa kuitenkin johtaa vääriin tulkintoihin (Guilfoyle 2015, 71), esimerkiksi poliisikohtaamisten tilastointi ei anna todellista kuvaa kohtaamisten laadusta. Samansuuntaiset tulokset toistui myös tässä tutkimuksessa ja mittaaminen koettiin vastauksissa erityisen työtä häiritseväksi. Nämä haasteet olivat kuitenkin luonteeltaan *rajoittavia*, eivät *estäviä*. Ekonominen ulottuvuus koettiin siis kokonaisuudessaan sekä hyödylliseksi että helppokäyttöiseksi.

Henkilökohtainen ulottuvuus koettiin vastauksissa hyvin tärkeänä osana omaa työtä, ja se auttoi ymmärtämään ja hahmottamaan työssä vastaan tulevia tilanteita kokonaisuuksina, mikä on yhtenäinen Rantatalon ym. (2015, 169) väitteeseen reflektoinnin erittäin tärkeästä roolista poliisityössä. Etenkin reflektointi koettiin merkityksellisenä oman jaksamisen, osaamisen kehittämisen ja mielenkiinnon suuntaamisen kannalta. Reflektointi koettiin luontevaksi ja

päivittäiseksi osaksi työtä sekä verrattain helppokäyttöiseksi, vaikka sitä ei oltu varsinaisesti opetettu heille. Tästä huolimatta osa vastaajista koki tärkeänä nostaa esille reflektion opettamisen tärkeyden. Myös Manningin (2007,77) mukaan poliisin tehtävissä reflektoinnin taito on tärkeässä roolissa. Tulevaisuuden suunnittelulle ei annettu vastauksissa kovinkaan paljoa merkitystä; tämä ei kuitenkaan vaikuttanut johtuvan piittaamattomuudesta vaan enemmänkin luottamuksesta asioiden järjestymiseen sekä työn fatalistisuuden mahdollisuudesta johtuvasta *carpe diem* -asenteesta. Jaksamisen haasteet nousivat vastauksissa esille ja kuormittavuutta lisääviä tekijöitä oli vastauksissa havaittavissa. Levine ym. (2006, 567) ja Barker (2014, 32) olivat saaneet samansuuntaisia tuloksia, jossa liialliset kuormitustekijät, kuten uupumus, työ- ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen vaikuttavat rajoittavasti henkilökohtaiseen kasvuun. Vastaavasti tukevin tekijöinä nähtiin kannustavat suhteet, reflektointi sekä ydinarvoihin sitoutuminen, toisaalta vastaajat kokivat, että tarpeen tullen he tietävät, mistä suunnasta he löytävät tukea. Lisäksi osa vastaajista osasi kertoa itselleen tärkeitä palautumis- ja rajanvetokeinoja, mutta havaittavissa oli myös yleistynyt ymmärrys siitä, ettei tämä koskenut kaikkia. Jaksamisen haasteet eivät siis tehneet henkilökohtaisesta ulottuvuudesta liian haasteellista. Henkilökohtainen ulottuvuus koettiin siis kokonaisuudessaan sekä hyödylliseksi että helppokäyttöiseksi.

Demokraattinen ulottuvuus koettiin vastauksissa kaikkein ristiriitaisimmaksi ulottuvuudeksi. Demokraattista ulottuvuutta tarkastellessa oli havaittavissa haasteita organisaation ja etenkin sen hierarkkisen mallin sisällä; tilanne on osittain äitynyt vastakkainasetteluun työntekijöiden ja johdon välille. Vastaajat kertovat useasti kokemuksistaan, jossa he ovat ideoineet tai kehitelleet suunnitelmia, mutta kun näitä on yritetty viedä ylöspäin hyväksyttäväksi, ovat ne kaatuneet tietyn ihmisen kohdalla erinäisistä syistä, esimerkiksi johdon karsastus ”ruohonjuurisuunnitelmia” kohtaan mainittiin vastauksissa epäilyksi syyksi. Kun tarkastellaan aiemmin esiteltyä Kurt & Snowdenin (2003, 468) toimintaympäristömallia ja verrataan sitä saatuihin tuloksiin, voidaan huomata, ettei olemassa oleva malli vastaa tutkitun toiminnon tarpeisiin. *Tiedetään*-mallin

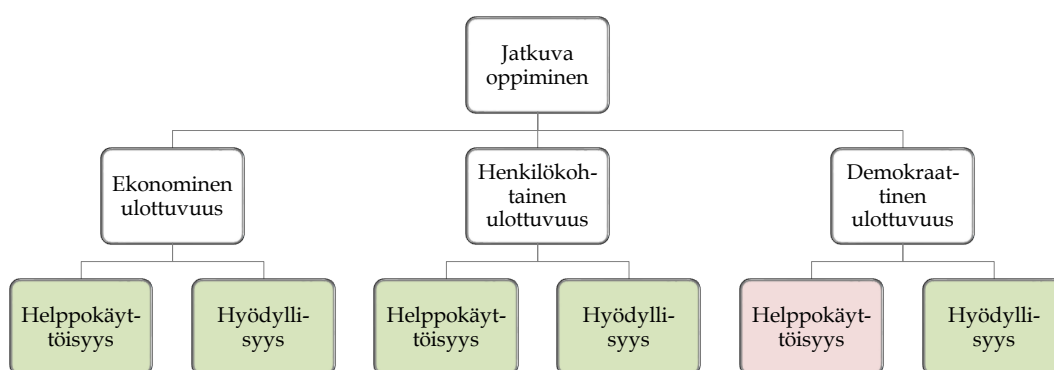
sijasta, jossa valta on keskitettyä ja hierarkkista, nykyinen tilanne vaatii toimintaympäristön ja tapojen muutosta. Kun tarkastelemme tutkimuksesta saatuja tuloksia ja vertaamme niitä malliin, voimme havaita, että tarkastellun toiminnon toimintaympäristö muistuttaa enemmän *monimutkaisen* ja *tiedettävoissä-* mallin hybridiltä. Lisäksi tuloksia tarkastellessa huomataan, että selkeästi eniten haasteita löytyi demokraattisen ulottuvuuden teemoista, hierarkiaan liittyvät syyt korostuneena. Poliisissa hierarkia nojaa ylhäältä alas johdettuun työnjakoon, jossa jokainen vastaa omasta ympyrästään eikä näitä ympyröitä sotketa (Heinonen 2016, 12). Tämä herättelee tarkastelemaan olemassa olevaa hierarkiamallia suhteessa työntekijöiden ja sen toimintaympäristön tarpeeseen. Hierarkiaan yhdistettävät haasteet ovat olleet aiemminkin muutoksen esteenä; 80-luvulla Suomessa jalkautettu lähipoliisitoiminta, jonka periaatteita olivat ongelmakeskeisyys ja ennaltaehkäisy, takkusi käytännön tasolla pahasti resurssien lisäämättömyyden sekä johdon muutoshaluttomuuden vuoksi. (Kinnunen 1999, 90.)

Nämä asiat koettiin suoranaisiksi esteiksi ja hierarkkinen polku koettiin jossain määrin lannistavaksi. Työntekijät kokivat kuitenkin vaikuttamisen tärkeäksi. Myös Hoel ja Barlandin (2020, 413) tutkimuksen mukaan poliisit suhtautuvat jatkuvaan oppimiseen positiivisesti, mutta poliisiorganisaatio nähtiin oppimisen esteenä. Siksi olikin mielenkiintoista havaita, kuinka määrätietoisesti vastaajat kuitenkin pyrkivät ideointiin ja näiden ajatusten eteenpäin viemiseen. Tämä on ristiriidassa Wellsin ym. (2008, 5) väittämän kanssa, jonka mukaan yksilöt ovat sitä aktiivisempia työyhteisön jäseniä, mitä enemmän heille annetaan mahdollisuuksia osallistua. Jotta työntekijät saavat ideoitaan ja suunnitelmiaan eteenpäin, kokivat he tarvitsevansa taktikointia, kuten tietyille henkilöille puhumista ja vastaavasti tiettyjen henkilöiden välttelemistä. Lisäksi poliisissa oli havaittavia laajoja luottamukseen liittyviä ongelmia; keskusteluyhteys ja luottamussuhteet muodostuivat kahdenvälisesti tai tiimeittäin, minkä lisäksi syntynyt luottamus saattoi heiketä merkittävästi jopa työhön liittymättömistä, esimerkiksi lomista johtuvista syistä. Jokaisella vastaajalla oli oma "circle of trust"- tiimensä, johon kuuluvat ymmärtävät

vastaajan ja tiimin toimintaa sekä sen vaatimuksia. Näissä tiimeissä keskustelukulttuuri oli avoin ja kollegan osaamista arvostettiin aidosti sekä reflektointia ja keskustelua käytiin runsaasti. Toimiva työyhteisö koettiin siinä erittäin merkitykselliseksi. Demokraattinen ulottuvuus koettiin hyödylliseksi, mutta ei helppokäyttöiseksi.

Poliisiorganisaatiota kuvattiin vastauksissa laivaksi, joka kääntyy hitaasti. ”Muutosta tapahtuu, mut se on niinku tosi hidasta”, totesi eräs vastaaja. Vaikka toivottu muutos ei tapahdu optimaalisen nopeasti, muutosta kuitenkin oli havaittavissa. Kaikista haasteista huolimatta vastauksissa oli havaittavissa luottoa poliisiin organisaationa ja siihen, että toivottu kehityssuunta tulisi toteutumaan.

Tulosten perusteella jatkuva oppiminen koettiin kokonaisuudessaan merkittäväksi (kuvio 18), mutta tuloksissa oli kuitenkin havaittavissa haasteita ulottuvuuksien helppokäyttöisyydessä. Kun vastauksia tarkastellaan kokonaisuutena, on muistettava, että helppokäyttöisyyden ei havaittu vaikuttavan aiottuun käyttämiseen yhtä vahvasti kuin hyödyllisyyden. (Gefen & Straub 2000, 1; Condori Fernandez & Pastor 2008, 67; Rouibah, Ramayah & May 2009, 14). Sen vuoksi tulee pohtia erikseen vastauksissa mainittujen haasteiden merkityksellisyyttä.



KUVIO 18. Poliisien asenteet jatkuvaa oppimista kohtaan. Vihreällä taustalla merkityt viittaavat positiiviseen kokemukseen, punaisella taustalla merkityt negatiiviseen.

Kuten johdannossa mainittiin, vasta kun työntekijät hyväksyvät jatkuvan oppimisen eetoksen, voidaan ”miksi”- kysymyksestä siirtyä ”miten”- kysymykseen. Vastauksia tarkastellessa voitiin havaita ”miten”- asettelun olevan yleistä; keinojen, työkalujen ja tapojen kautta tapahtuvaa kerrontaa oli runsaasti jatkuvaa oppimista kyseenalaistavan pohdinnan sijasta. Tästä voidaan päätellä jonkinasteista hyväksyntää jo tapahtuneen. Lisäksi kun vastauksia tarkastellaan kokonaisuutena, niissä painottuvat positiiviset tunneilmaisut vähäisen hyödyn ja vaikeakäyttöisyyden jäädessä kokonaismäärällisesti vähemmälle. Tutkimuksen yleisvastauksissa painottuivat asenteellinen hyväksyminen sekä osittainen helppokäyttöisyyden kokemus, joiden pohjalta voidaan olettaa, että poliisit tulevat todennäköisesti käyttämään jatkuvan oppimisen keinoja työssään.

8.1 Tutkimuksen arviointi ja luotettavuus

Tutkimuseettisiä periaatteita noudatettiin koko tutkimusprosessin ajan ja tutkimuksessa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä. Vastajat sekä kohdetoiminto onnistuttiin pitämään mahdollisimman tunnistamattomina, aineistoa säilytettiin tietoturvallisesti ja tämän tutkimuksen valmistuttua tiedot hävitetään. Haastattelun raaka-aineisto uudelleen käytetään JoKo- hankkeen tarkoituksiin.

Tutkimuksen luotettavuutta on tärkeää pohtia koko tutkimusprosessin ajalta. Tutkimuskysymykset oli muodostettu teoriajohdannaaisesti, mikä lisää tutkimuksen sisäistä validiteettia (Metsämuuronen 2011, 65). Tutkimusasetelma ei mahdollistanut suorien syy-seuraussuhteiden tarkastelua, mutta tulokset auttoivat tarkastelemaan käsitteiden välisiä yhteyksiä sekä ymmärtämään ilmiötä kokonaisuutena. Tutkimuksen analysoinnissa käytettiin tutkijan omaa

tulkintaa rohkeasti, sillä haastatteluissa käytetyt kysymykset olivat tutkimuksen teemoja vahvasti sivuavia, mutta eivät suoraan kohdanneet tutkimuskysymysten kanssa. Tämä johtui siitä, että aineistoa kerättiin osana JoKo- hanketta, jonka omat tutkimusteemat eivät suoraan linkittyneet tämän tutkimuksen teemoihin. Aineiston lopullinen tulkinta riippuu paljon aineiston lisäksi tutkijasta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105). Tämän vuoksi samasta aineistosta voidaan saada erilaisia tulkintoja. Voidaan pohtia, olisiko aineisto ollut vähemmän tulkinnanvaraista ja selkeämpää, jos haastattelut olisi toteutettu itsenäisesti ilman hankkeen vaikutusta. Toisaalta jos kysymykset olisivat olleet suuremmin jatkuvan oppimisen ulottuvuuksiin liittyviä, ei saatu aineisto olisi välttämättä ollut sisällöllisesti yhtä rikasta kuin nyt.

JoKo-hankkeen tutkijana olin päässyt vaikuttamaan haastattelurungon rakentamiseen, jonka kysymykset olivat linjassa tutkimuskysymysten kanssa, mutta teemahaastattelun luonne ei kuitenkaan mahdollistanut kaikkien kysymysten kysymistä. Puolistrukturoitu teemahaastattelu oli kuitenkin onnistunut valinta tutkimusmenetelmäksi, sillä monet aineistossa esiintyvät merkittävät maininnat tulivat juuri sellaisten kysymysten yhteydessä, joita ei oltu etukäteen suunniteltu. Haastattelurunko myös esitettiin. Esihaastatteluilla on tarkoitus testata haastattelurunkoa sekä kysymysten muotoiluja, jonka jälkeen kysymyksiä voi vielä muokata ennen varsinaisia haastatteluja (Hirsjärvi & Hurmerinta 2015, 72). Esihaastattelun pohjalta haastattelurunko todettiin teemoiltaan toimivaksi ja tutkimukseen sopivaksi, minkä lisäksi yksittäisiä kysymyksiä muokattiin paremmin tutkimuskysymyksiin sopiviksi.

Koska tutkimus toteutettiin laadullisesti, tavoitteena yleistettävyyden sijasta on ymmärtää ilmiötä tutkittavien näkökulmasta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 131). Siksi vastaajien vähäisyys (n=7) on perusteltavissa. Vastaajien pienestä lukumäärästä huolimatta vastauksissa tapahtui, mikä positiivinen merkki aineiston koon riittävydestä. Kylläntyminen tarkoittaa, että aineistosta ei löydy enää uusia asioita, joilla kehittää luokkien ominaisuuksien kylläntymistä (Saunders, Sim, Kingstone ym. 2018, 1895). Otoksoon pienuuden vuoksi tulee

huomioida, että vastaajat edustavat vain pientä joukkoa valtavasta n. 10 000 hengen organisaatiosta (poliisi.fi 2020), mutta tuloksissa oli havaittavissa ajoittain vahvoja yhdensuuntaisia tulkintoja, joiden voidaan olettaa kertovan suuntaa antavasti organisaatiossa esiintyvistä asenteista jatkuvaa oppimista kohtaan. Lisäksi kun tarkastellaan poliisin henkilöstöbarometria (2015), voidaan huomata, että monet tuloksissa havaitut haasteet korostuvat myös organisaatiotasolla; barometrin mukaan vastaajista 45 % oli tyytymätön tai erittäin tyytymätön kehityskeskusteluihin, 33 % osaamattomaan johtamistapaan ja 48 % työyhteisön avoimuuteen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Haastatteluvaiheessa olisi ollut hyvä kysyä vastaajilta tarkentavaa kontekstia useammin. Vastaajat käyttivät ajoittain poliisitermistöä melko ylimalkaisesti, esimerkiksi puhe saattoi olla ”ylemmästä johdosta”, määrittelemättä sen tarkemmin oliko kyse ryhmän, toiminnon, yksikön vai poliisiorganisaation johdosta. Tämä saattaa aiheuttaa haasteita vastausten yleistettävyydelle.

Poliisin työ voidaan määritellä turvallisuusalan tehtäväksi (Sisäministeriö 2015, 5), joten jossain määrin saatuja tuloksia voidaan yleistää muihin turvallisuusalan tehtäviin. Poliisi on kuitenkin organisaationa Suomen mittakaavassa ainutlaatuinen kokonsa ja yhteiskunnallisen roolinsa vuoksi, mikä vaikeuttaa tulosten siirtämistä toisiin toimintaympäristöihin. Yleisesti tutkimuksen eettisiä periaatteita noudatettiin koko tutkimusprosessin ajan.

8.2 Johtopäätökset

Tämä tutkimus tarjoaa uutta sekä hyödyllistä tietoa poliisien asenteista jatkuvaa oppimista kohtaan ja niihin vaikuttavista syistä. Sen pohjalta voidaan myös tehdä johtopäätöksiä siitä, mihin asioihin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota, jotta jatkuva oppiminen muodostuisi vahvemmin osaksi poliisin työtä. Poliisin toimenkuva on vahvan instituutiostereotypian alainen ja sitä ohjaavat tiukemmat ohjeet, lait, säännökset ja komentoketjut, kuin monessa muussakin organisaatiossa. Nämä ovat kuitenkin perusteltavissa kansallisen luottamuksen, vastuullisuuden sekä toiminnan jatkuvuuden varmistamisella (Sisäministeriö

2018, 4) ja instituutiot mielletään muuten muuttuvassa maailmassa usein muuttumattomiksi. Tämä näkemys on nähtävissä vahvana myös poliisin sisällä.

Muuttumattomuus ei kuitenkaan pidä paikkaansa. Vastauksissa toistuivat havainnot etenkin yhteiskunnassa tapahtuneesta muutoksesta ja vastaajat myös kokivat, että nämä tapahtuneet muutokset vaativat reagoitua poliisilta. Poliisin toiminta perinteisesti mielletään reaktiiviseksi – poliisi ratkoo jo olemassa olevia ongelmia. Tutkimuksen kohteena olleen toiminnon toiminta on kuitenkin luonteeltaan monin paikoin proaktiivista; ongelmien syntymisen ehkäisyä. Poliisi onkin eräänlaisessa murroksessa. Vaikka poliisi onkin perinteisimpiä ja vanhimpia instituutioitamme, ei se ole immuuni yhteiskunnalliselle ja työelämän muutokselle. Miten poliisissa voidaan koko organisaation läpäisevästi tukea perinteisestä mallista poikkeavia, mutta nykypäivänä entistä tärkeämpiä toimintoja ja samalla tasapainoilla perinteisen ja tulevaisuuden poliisin maailmojen välillä?

Tämä tutkimus osoittaa, että poliisityöntekijät ovat motivoituneita jatkuvaan oppimiseen ja sen ulottuvuudet näkyvät heidän arkityössään vahvasti. Työntekijöitä tulisi kuitenkin tukea voimakkaammin turvallisen autonomian kehyksessä. Tutkimuskohteena ollut toiminto on perinteisiin poliisitehtäviin verrattuna asiantuntijaluonteisempi, jolle on luonteista projektiluontoisuus ja tehtävien verkottuneisuus, jossa kokonaisuus rakentuu erillistä, mutta toiseensa kytkeytyvistä osasista. Tämän kompleksisuuden hahmottamisessa auttaa kompleksisen ja mekanistisen työnkuvan tarkastelu.

Mekanistisessa työssä syy-seuraussuhteet ovat selviä ja ongelmat ovat toisiaan toistavia (Niemi & Kräkin 2019, 26) ja mekanistiselle työnkuvalla on normaalia hierarkkinen johtamistyyli. Kompleksiselle työlle ominaista on, että asioiden yhteisvaikutukset voivat olla vaikeasti ennakoitavissa. (Vartiainen, Ollila, Raisio & Lindell 2013, 21, 39.) Kompleksiselle työlle on ominaista, että monesti työn operatiiviset tekijät tietävät ja tuntevat työn sisällön paremmin kuin johtoportaan korkeammalla olevat (Hanén 2017, 132). Yksiköissä, joissa työ on kompleksista, esimiehen tehtävä ei ole kontrolloida, vaan tukea työntekijöitään hallittuun itseorganisoitumiseen, jota voi kuvata prosessiksi, jossa tarvittava

toiminta tapahtuu ilman ohjausta tai pakottamista (Vartiainen, Raisio & Lundström 2016, 242). Asiantuntijatyölle tärkeimpiä osa-alueita työssä suoriutumiseksi on kokemus autonomiasta, jota ulkopuolelta tulevat turhat vaatimukset ja rajoitteet murentavat (Toivanen, Yli-Kaitala ym. 2016, 40, 45). Tällä ajattelutavalla on selkeää yhteneväisyyttä työn autonomiaan ja sen tukemiseen. Näin ollen olisikin mielenkiintoista tulevaisuudessa selvittää, millaisilla keinoilla poliisi voisi tukea työntekijöidensä autonomiaa, jotta saataisiin muodostettua konkreettisia työkaluja johtamistaitojen kehittämiseen sekä työn tekemisen tukemiseen.

Myös työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien kehittäminen ja tukeminen korostuu kehityskohtena. Aikaisempien tutkimusten (Chalofsky & Griffin 2005, 1100; Wells, Ward, Feinberg & Alexander 2008, 5) mukaan yksilö, joka kokee voivansa vaikuttaa, toimii aktiivisemmin kuin yksilö, joka ei koe vaikutusmahdollisuuksia. Sen vuoksi oli mielenkiintoista havaita, että vaikka työntekijät kokivat ajoittain suuria haasteita oman toimijuutensa kanssa, he olivat silti varsin motivoituneita työskentelemään toimijuutensa eteen. Välittömänä käytännön sovellutuksena kannustan antamaan tutkimuskohtena olleen toiminnon työntekijöiden äänelle entistä selkeämmän ja suuremman tilan. Kuten aiemmin on todettu, he ovat oman työnsä asiantuntijoita, joiden ajatuksille ja kehitysehdotuksille tulisi antaa sen ansaitsema painoarvo, vaikka se tarkoittaisikin haasteita hierarkkisuuden toteutumiselle. Selvän hierarkkisen komentoketjun lisäksi työntekijät kuvasivat, että on olemassa epävirallinen polku, jota työntekijät osasivat hyödyntää vaikuttamismahdollisuuksiensa puolustamisessa. Koetun hyödyllisyyden merkityksestä kielii tapa, jolla vastaajat tunsivat "talon tavat" ja tiesivät, keitä tulee lähestyä ja keitä ei, jotta oman vaikutusmahdollisuus säilyisi. "*Koko ajan joutuu kiertämään*", kuten eräs vastaajista mainitsi. Tämä hierarkkisuuteen liittyvä ilmiö on varsin kiinnostava ja kaipaa lisätarkastelua. Laajemman kokonaiskuvan hankkimiseksi olisi tärkeää tehdä samankaltaisia, ehkä suppeammin demokraattiseen ulottuvuuteen liittyviä tutkimuksia poliisiorganisaation muissa yksiköissä, jotta voidaan tarkastella ilmiön laajuutta. Tämä "kiertäminen" ei tämän tutkimuksen valossa

toimi poliisia vastaan, vaan on tarpeesta syntynyt toimitapa. Siksi kannustan työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien helpottamiseen, esimerkiksi autonomiaa tukevilla keinoilla sekä hierarkian sääntelyn helpottamisena.

Kaikki muutos ei välttämättä ole hyvästä ja varsinkin turvallisuutemme kulmakivenä poliisin on syytäkin pyrkiä vaikuttamaan vakaalta. Julkisen sektorin toiminta on muotoutunut satojen vuosien takaisten mallien ja tapojen pohjalta ja nämä tavat ovat muotoutuneet niin vakaiksi ja oletusarvoisiksi, että niistä poikkeaminen on haastavaa (Heinonen 2016, 11). Toisaalta Virta & Suve (2016, 26) toteavat, että poliisi on maailmanlaajuisestikin hitaasti muutoksiin vastaava toimija, eikä poliisi, jonka laajaan tehtäväkirjo rakentuu yhteiskunnan turvallisuudesta ja yleisestä järjestyksestä vastaamisen päälle, voikaan olla kovin ketterä.

Vakaus ja pysyvyys muuttuvat kuitenkin vanhentuneisuudeksi ja toimimattomuudeksi, jos toimet eivät vastaa enää tarpeeseen. Poliisi ei kuitenkaan voi toimia tässä kohtaa subjektina; sinne on mentävä, missä poliisia tarvitaan ja niillä keinoin, mitä tilanne vaatii. Tämän vuoksi olisi hyödyllistä tarkastella kriittisesti poliisin eri ryhmien, toimintojen ja yksiköiden toimintayksiköitä ja pyrkiä kartoittamaan niiden tehtävät ja niiden kohtaamat tilanteet ja haasteet mahdollisimman monipuolisesti, tarkoittaen myös pinnan alle jääviä epävirallisia sekä metatason tehtäviä. Tämän kartoituksen suunnan olisi hyödyllistä tapahtua alhaalta ylöspäin ja työntekijöiden mielipiteille, havainnoille ja kehitysehdotuksille tulisi antaa suuri painoarvo. Tätä kautta saadaan muodostettua tehtävien ja tarpeiden kokonaiskuva, jonka pohjalta voidaan pohtia työntekijöille tarjottavien tukitoimien luonnetta. Tärkeää on huomata, että tukitoimien tavoitteena ei tulisi olla toimintojen kontrollointi, vaan oikein kohdennettu autonomian ja osaamisen tukeminen.

Tuloksista voi nostaa esiin useita potentiaalisia jatkotutkimuskohteita. Tutkimuksessa löydetty tulokset ovat kiistatta mielenkiintoisia, mutta laadullisen otoksen pienuus luo haasteen tulosten yleistettävyydelle. Tulosten pohjalta rakennettu määrällinen tutkimus voisi auttaa hahmottamaan ilmiöiden laajuutta poliisiorganisaatiossa, minkä pohjalta ajaudutaan esimerkiksi

seuraaviin kysymyksiin: Onko kyseessä yhteen toimintoon rajautuva tulos vai toistuvatko tulokset yleisemmällä tasolla? Mitkä tekijät vaativat rakenteellisempaa organisaatiomuutosta? Mitä toimia tarvitaan ja voidaan tehdä heti? Mihin suuntaan poliisiorganisaatio haluaa kehittyä ja mihin suuntaan sen tarvitsisi kehittyä? Hierarkkisen kuilun umpeen kuromiseksi tutkimuksen suuntaaminen myös esimiesten ja johdon suuntaan on perusteltua, minkä vuoksi olisi tärkeää tarkastella heidän kokemuksiaan ja asenteita jatkuvaa oppimista kohtaan.

Reflektoinnin merkitys korostui vastauksissa useasti. Tällä hetkellä ei kuitenkaan ole riittävästi tietoa siitä, miten reflektointia voidaan tukea ja edistää poliisityön ja poliisikorkeakoulun eri vaiheissa. Tämä on tärkeä pedagoginen kysymys, sillä täytyy tarkastella sitä, mitä opiskeluaikana voi opetella ja mitä mahdollisuuksia työn konteksti oppimiselle tarjoaa (Greeno 338, 1994). Aikaisempien poliisia koskevien tutkimusten perusteella (Alain ja Grégoire 2008, 177; Chan, Devery & Doran 2003, 145) on perusteltua, että pitkittäistutkimus on avainroolissa, kun halutaan ymmärtää oppimista ja ammatillista kehittymistä. Tuloksissa esiin noussut peruskoulutuksen riittämättömyys herättää pohtimaan sitä prosessia, jossa riittämättömästä osaamisesta kehittyä riittävä. Saatujen tulosten pohjalta ehdotan aiempaa selkeämpää panostusta reflektoinnin tukemiseen Polamkissa osana kurssisisältöjä sekä esimerkiksi valmennuksia tai koulutuksia reflektoinnin ja palautumisen tueksi jo työelämässä oleville.

Vaikka jatkuvan oppimisen tutkimuksellinen kiinnostus on kasvanut, on tutkittavaa vielä runsaasti. Lisäksi työelämän jatkuva muutos tuo alati uusia näkökulmia ja lähestymistapoja tutkimukseen, esimerkiksi tuloksissa esiin noussut hierarkkisen toimintaympäristön ja jatkuvan oppimisen kirskuva liitto tarjoaa oivan lähtökohdan jatkuvan oppimisen johtamisen tarkastelulle. Vastaavanlainen tutkimus olisi mielenkiintoista toistaa eri aloilla ja tutkia, vaihtelevatko tulokset aloittain ja vastaavasti mitkä asiat toistuvat kohteesta huolimatta. Näin voidaan saada käsitys ns. kansan pulssista, jota voidaan käyttää jatkuvan oppimisen kehittämisen tukena ja käytännön sovellutusten suunnitteluun. Toivon, että tämä tutkimus saavuttaa poliisiorganisaatiossa

johtamistehtävissä olevia henkilöitä ja toimisi herättelevänä tekijänä, kun uusia linjauksia ja suuntaviivoja poliisissa hahmotellaan.

LÄHTEET

- Adell, E., Várhelyi, A. & Nilsson, L. 2018. The Definition of Acceptance and Acceptability. Teoksessa Regan, M., Horberry, T. & Stevens, A. (toim.) *Driver Acceptance of New Technology: Theory, Measurement and Optimisation*.
- Alain, M. & Grégoire, M. 2008. Can ethics survive the shock of the job? Quebec's police recruits confront reality. *Policing & Society* 18 (2) 169–18.
- Asetus poliisin hallinnosta (158/1996). Finlex.fi. Luettavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960158>.
- Ashford, S. & Black, J. 1996. Proactivity During Organizational Entry: The Role of Desire for Control. *Journal of Applied Psychology* 81(2), 199–214.
- Aspin, N. & Chapman, J. 2000. Lifelong learning: Concepts and Conceptions. *International Journal of Lifelong Education* 19 (1), 2–19.
- Barker, B. 2004. Employability skills: Maintaining relevance in marketing education. *The marketing review* 14 (1), 29–48.
- Baumeister, R., Vohs, K., DeWall, C., Zhang, L. 2007. How Emotion Shapes Behavior: Feedback, Anticipation, and Reflection, Rather Than Direct Causation. *Personality and Social Psychology Review*. 11(2), 167–203.
- Bayley, D. 2015. Police Research: Trends and Prospects. Teoksessa Granér, R. & Hellgren, E. (toim.) *The Past, the Present and the Future of Police Research*. Växjö: Linneuniversitetet.
- Bell, N. & Staw, B. 1989. People as sculptors versus sculpture: The roles of personality and personal control in organizations. Teoksessa Arthur, M., Hall, D. & Lawrence, B. (toim.) *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.
- Biesta, G. 2006. What's the point of lifelong learning if lifelong learning has no point? on the democratic deficit of policies for lifelong learning. *European Educational Research Journal* 5 (3-4), 169 –180.

- Blumberg, D., Schlosser, M., Papazoglou, K., Creighton, S. & Kaye, C. 2019. New Directions in Police Academy Training: A Call to Action. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16 (24).
- Braun, V. & Clarke, V. 2012. Thematic Analysis. Teoksessa Cooper, H. (toim.) *APA Handbook of Research Methods in Psychology*. Washington DC: American Psychological Association.
- Brewer, L. 2013. Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills. International Labour Organization. Geneva: ILO.
- Boezeman, E. & Ellemers, N. 2009. Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82, 897–914.
- von Bonsdorff, M., Järvensivu, A., & von Bonsdorff, M. (2018). Tutkimusetiikka yhä tärkeämpää työelämän tutkimuksessa. *Työelämän tutkimus*, 16 (1), 1-3.
- Burns, R. 2020. *Adult Learner at Work: The challenges of lifelong education in the new millenium*. NY: Routledge.
- Chalofsky, N. & Griffin, M. 2005. *Work-life Programs and Organizational Culture: The Essence of Workplace Community*. The George Washington University.
- Chalofsky, N. & Krishna, V. 2009. Meaningfulness, Commitment, and Engagement: The Intersection of a Deeper Level of Intrinsic Motivation. *Advances in Developing Human Resources*. 11 (2), 89–203.
- Chan, J., Devery, C., & Doran, S. 2003. *Fair cop: learning the art of policing*. Toronto: University of Toronto Press.
- Clegg, S. & Bradley, S. 2006. Models of Personal Development Planning: Practice and Processes. *British educational research journal*. 32 (1), 57–76.
- Condori Fernandez, N. & Pastor, O. 2008, Analyzing the influence of certain factors on the acceptance of a model-based measurement procedure in practice: An empirical study.

- Cooper, R. & Zmud, R. 1990. Information Technology Implementation Research: A technological Diffusion Approach. *Management Science* 36 (2) 123-139.
- Cressey, P., Boud, D. & Docherty, P. 2006. The emergence of productive reflection. Teoksessa Boud, D., Cressey, P. & Docherty, P. (toim.) *Productive Reflection at Work: Learning for Changing Organisations*. London: Routledge, 11-26.
- Dacko-Pikiewicz, Z. & Walancik, M. 2016. The economic or social dimension of lifelong learning? *Forum Scientiae Oeconomica* 4 (2) 13-25.
- Dehmel, A. 2006. Making a European Area of Lifelong Learning a Reality? Some Critical Reflections on the European Union's Lifelong Learning Policies. *Comparative Education* 42 (1), 49-62.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. & Akkermans, J. 2020. Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior* 117, 103196.
- Duunitori. 2020. Kansallinen rekrytointitutkimus™ 2020.
- Elinkeinoelämän Keskusliitto. 2020. Koulutus toimivaan vuoropuheluun työelämän kanssa. Viitattu 27.11.2020. Luettavissa: <https://ek.fi/tavoitteemme/innovaatiot-digitalisaatio-ja-osaava-tyovoima/osaaminen-ja-koulutus/>.
- Fritz, C., Lam, C. & Spreitzer G. 2011. It's the Little Things That Matter: An Examination of Knowledge Workers' Energy Management. *Academy of Management Perspective* 25, 28-39.
- Gefen, D. & Straub, D. 2000. The Relative Importance of Perceived Ease of Use in IS Adoption: A Study of E-Commerce Adoption. *Journal of the Association for Information Systems* 1 (8), 1-28.
- Greeno, J. 1994. Gibson's Affordances. *Psychological Review* 101 (2) 336-342
- Guilfoyle, S. 2015. Getting Police Performance Measurement under Control. *Policing: A Journal of Policy and Practice* 10 (1), 71-87.
- Hanén, T. 2017. Yllätysten edessä. Kompleksisuusteoreettinen tulkinta yllättävien ja dynaamisten tilanteiden johtamisesta.

- Maanpuolustuskorkeakoulu. Julkaisusarja 1: Tutkimuksia nro 11. Väitöskirja. Tampere: Juvenes Print.
- Haste, H. & Hogan, A. 2006. Beyond conventional civic participation, beyond the moral-political divide: young people and contemporary debates about citizenship. *Journal of Moral Education*, 35 (4), 473–493.
- Heino, O. & Kalalahti, J. 2019. Ei-tietäminen ja oppimisen sietämätön keveys. [blogikirjoitus]. Viitattu 3.5.2021. Luettavissa: <https://polamk.fi/blogi/-/blogs/ei-tietaminen-ja-oppimisen-sietamaton-keveys>.
- Heinonen, O. 2016. Pirulliset ongelmat julkishallinnossa. Teoksessa Muttilainen, V. & Potila, P. (toim.) Poliisin toimintaympäristö. Poliisiammattikorkeakoulun katsaus 2016. Tampere: Suomen yliopistopaino.
- Henkilöstöbarometri. 2015. Koko poliisihallinto. Aikasarjaraportti, 1999–2015.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hoel, L. & Barland, B. 2020. A lesson to learn? A study of how various ranks and police leaders understand and relate to experience-based learning. *Policing and Society* 31(4), 402–417.
- Holmberg, L. 2015. Challenges to Nordic Police Research. Teoksessa Granér, R. & Hellgren, E. (toim.) *The Past, the Present and the Future of Police Research*. Växjö: Linneuniversitetet.
- Hoskins, B. & Crick, R. D. 2010. Competences for Learning to Learn and Active Citizenship: different currencies or two sides of the same coin? *European Journal of Education* 45 (1), 121 – 137.
- Hsieh, H. & Shannon, S. 2005. Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative health research*. 15 (9). 1277–1288.
- Høigård, C. 2005. Nytt politi? En kommentert bibliografi over nyere nordisk politiforskning. K-serien nr. 2/2005. Oslo: Afdelingen for kriminologi, Universitetet i Oslo.
- HY+. 2019. Koulutus- ja kehittämispalvelut. Tulevaisuuden työelämätaidot henkilöstön kehittämisen tueksi. Helsingin yliopisto.

- IFTF. 2017. The next era of human-machine partnerships. Emerging Technologies' Impact On Society & Work In 2030. Dell Technologies.
- Jarvis, P. 2004. Lifelong learning and active citizenship in a global society: an analysis of European union lifelong learning policy. Journal of Adult and continuing education Vol. 10 No. 1.
- Jokohanke.com. 2021. Lähijohtaminen kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä. Yhteistyökumppanit / kohdeorganisaatiot. Viitattu 3.2.2021. Luettavissa: <https://jokohanke.com/yhteistyö/>.
- Jyväskylän yliopisto. 2020a. Lähijohtaminen kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä (joKo). Viitattu 3.2.2020. Luettavissa: <https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/tutkimushankkeet/active-2>
- Jyväskylän yliopisto, 2020b. Salassapito-ohjeen 2. osa: Käsittelyohjeet salassa pidettävälle tiedolle. Viitattu 23.4.2020.
- Kasvio, A. & Räikkönen, T. 2010. Kohti kestävää työelämää. Työterveyslaitos. Helsinki: Multiprint 2010.
- Kinnari, H. 2020. Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä. Genealoginen analyysi EU:n, OECD:n ja UNESCO:n politiikasta. Kasvatusalan tutkimuksia 81. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Kinnari, H. & Silvennoinen, H. 2015. Elinikäinen oppiminen hallinnan teknologiana. Teoksessa Herni, E. (toim.) Kontrollikoulu. Näkökulmia koulutukselliseen hallintaan ja toisiin oppimiseen. Jyväskylä: Kampus Kustannus.
- Kinnunen, A. 1999. Närpolisens i Finland. Grønland - på vej mod et nyt straffesystem? Grønland - på vej mod et nyt straffesystem? Nordisk Samarbejdsråd for Kriminologi. Kööpenhamina: Københavns Universitet.
- Kirchmayer, Z. 2018. What Motivates Generation Z at Work? Insights into Motivation Drivers of Business Students in Slovakia. Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020.
- Kivunja, C. 2015. Teaching Students to Learn and to Work Well with 21st Century Skills: Unpacking the Career and Life Skills Domain of the New Learning Paradigm. International Journal of Higher Education. 4 (1)

- Knipfer, K., Kump, B., Wessel, D. & Cress, U. 2012. Reflection as a catalyst for organisational learning. *Studies in Continuing Education*, 35(1), 1-19.
- Korander, T. 2019. Poliisikulttuuri. Teoksessa Vuorensyrjä, M. (toim.) *Siniset klassikot. Poliisi- ja kriminologian alan moderneja klassikotutkimuksia 1. Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 44*. Tampere: PunaMusta Oy.
- Kuula, A. 2015. *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- Kurtz, C.F. & Snowden D.J. 2003. The new dynamics of strategy: Sense-making in a complex and complicated world. *IBM Systems Journal* 42 (3), 462-483.
- Laal, M. 2011. Lifelong Learning: What does it mean? *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 28, 470-474.
- Laal, M. & Salamati, P. 2012. Lifelong Learning; why do we need it? *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 31, 399- 403.
- Lauritz, L., Åström, E., Nyman, C. & Klingvall, M. 2013. Police Students' Learning Preferences, Suitable Responses from the Learning Environment. *Policing: A Journal of Policy and Practice* 7(2), 195-203.
- Levine, R., Haidet, P., Kern, D. *et al.* Personal growth during internship. *Journal of General Internal Medicine* 21, 564-569.
- London, M. & Smither, J. 1999. Empowered Self-Development and Continuous Learning. *Human resource Management* 38 (1), 3-15.
- Lumb, R. & Breazale, R. 2002. Police Officer Attitudes And Community Policing Implementation: Developing Strategies For Durable Organizational Change. *Policing and Society* 13(1), 91-106.
- Manning, P. 2007. A dialectic of organisational and occupational culture. Teoksessa O'Neill, M., Marks, M. & Singh, A.-M. (toim.) *Police occupational culture: New debates and directions*. New York: Elsevier.
- Maunu, T. & Räisänen, H. 2017. Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2016? TEM-analyyseja 81. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Maurer, T. & Tarulli, B. 1994. Investigation of Perceived Environment, Perceived Outcome, and Person Variables in Relationship to Voluntary

- Development Activity by Employees. *Journal of Applied Psychology* 79 (1) 3–14.
- Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp Oy.
- Minedu.fi. 2020. Reforming continuous learning. Viitattu 26.11.2020.
Luettavissa: <https://minedu.fi/en/continuous-learning-reform>.
- Myllys, A. 2010. Osaamisen suunta–Asiantuntijaorganisaation osaamisen kehittämisen haasteet. Kehittämishankeraportti. JAMK. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Niemi, S. & Kräkin, M. 2019. Asiantuntijatyön paradoksisuus. *Työelämän tutkimus* 17 (1), 24–38.
- Niemiec, C. & Ryan, R. 2009. Autonomy, competence and relatedness in the classroom. Applying self-determination theory to educational practice. *Theory and Research in Education*. 7 (2), 133–144.
- Noe, R. & Wilk, S. 1993. Investigation of factors that influence employees' participation in development activities. *Journal of Applied Psychology* 78 (2), 291–302.
- Nyyssölä, K. & Hämäläinen, K. 2002. Elinikäinen oppiminen suomessa ja muualla. *Aikuiskasvatus* 22 (1), 42–47.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. Parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus. Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän uudistus – osaamisella työllisyyttä. Kehittämisen suuntaviivat 14.5.2020. Viitattu 3.12.2020.
- Polamk.fi. 2021. Tehtävät ja Organisaatio. Viitattu 29.4. Luettavissa: <https://polamk.fi/tehtavat-ja-organisaatio>.
- Poliisi.fi. 2020. Tietoa poliisista. Töihin meille. Viitattu 16.3. Luettavissa: <https://poliisi.fi/toihin-meille>.
- Poliisihallitus. 2017a. Poliisin henkilöstöstrategia.
- Poliisihallitus. 2017b. Poliisin osaamisen kehittämisen strategia.

Poliisilaki (872/2011). Luettavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2011/20110872>.

Rantatalo, O., Karp, S., Ghazinour, M. & Lauritz, L-E. 2015. Hur utvecklas nya polisens reflexiva förmågor under yrkessocialisation? – en agenda för framtida forskning. Teoksessa Granér, R. & Hellgren, E. (toim.) *The Past, the Present and the Future of Police Research*. Växjö: Linneuniversitetet.

Reinecke, L., Tamborini, R., Grizzard, M., Lewis, R., Eden, A. & Bowman, N. 2012. Characterizing Mood Management as Need Satisfaction: The Effects of Intrinsic Needs on Selective Exposure and Mood Repair. *Journal of Communication* 62 (3), 437–453.

Rekola, S. 2021. Koulutuksen sivistysihanteista tarvitaan avointa keskustelua.

Sitra. Viitattu 3.5.2021 Luettavissa:

<https://www.sitra.fi/artikkelit/koulutuksen-sivistysihanteista-tarvitaan-avointa-keskustelua/>

Robitschek, C. 1998. Personal Growth Initiative: The Construct and Its Measure. *Measurement and evaluation in counseling and development* 30 (4) 183–198.

Robitschek, C. 2015. Personal Growth Scale. (PGIS).

Rossier, J., Aisenson, G., Chhabra, M, Cohen-Scali, V., Di Fabio, A., Heslon, C., Masdonati, J., Ribeiro, M. & San Antonio, D. 2020. Lifelong learning, counseling and life designing to promote careers for the future. *Humanistic futures of learning: perspectives from UNESCO Chairs and UNITWIN Networks*. Ranska: UNESCO.

Rouibah, K. & Ramayah, T. & May, O. S. 2009. User Acceptance of Internet Banking In Malaysia: Test of Three Competing Models. *International Journal of E-Adoption* 1(1), 1–19.

Rowley, J. 2012. Conducting research interviews. *Management Research Interview* 35 (3/4), 260–271.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Hyvärinen, M, Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) *Haastatteluanalyysi*. Tampere: Vastapaino.

- Ryan, R. & Deci, E. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being. *American Psychological Association* 55 (1), 68–78.
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H., & Jinks, C. 2018. Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & quantity*, 52(4), 1893–1907.
- Scopelliti, D. 2014. Middle-skill jobs decline as U.S. labor market becomes more polarized. *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics. Viitattu 29.4.2021. Luettavissa: <https://bit.ly/2QJuyKJ>.
- Sherman, L. 2010. Learning police ethics. *Criminal Justice Ethics* 1(1), 10–19.
- Sisäministeriö. 2017. Poliisin toimijat ja vastuut. Viitattu 29.4.2021. Luettavissa: <https://intermin.fi/poliisiasiat/toimijat-ja-vastuut>.
- Sisäministeriö. 2018. Enska. Poliisin ennalta estävän työn strategia 2019–2023.
- Sitra. 2019a. Kohti osaamisen aikaa. Sitran selvityksiä 146. Helsinki: Erweko.
- Sitra. 2019b. Hallitusohjelma rakentaa pitkäjänteisesti Suomen osaamista ja uudistumiskykyä. Viitattu 3.5.2021. Luettavissa: <https://www.sitra.fi/uutiset/hallitusohjelma-rakentaa-pitkajanteisesti-suomen-osaamista-ja-uudistumiskyky/>.
- Sitra. 2019c. Kohti elinikäistä oppimista. Sitran selvityksiä 150. Helsinki: Erweko.
- Sitra, 2020. Elinikäinen oppiminen Suomessa 2019- kyselyn tulokset.
- Sitra. 2021. Teoksessa Jämsén, P. & Sinimaa, R. (toim.) Millä hinnalla? Osaamisen kehittämisen vaihtoehtoiskustannukset. Sitran selvityksiä 186.
- Sessa, V. & London, M. 2015. *Continuous Learning in Organizations: Individual, Group, and Organizational Perspectives*. USA: Psychology Press.
- Susanto, T. & Aljoza, M. 2015. Individual Acceptance of e-Government Services in a Developing Country: Dimensions of Perceived Usefulness and

Perceived Ease of Use and the Importance of Trust and Social Influence. *Procedia Computer Science*. 72, 622 – 629.

Taylor, S. & Govender, C. 2013. Education and training for the workplace: workplace-readiness skills. Teoksessa Blom, R. (toim.) *The African Journal for Work-Based Learning*. 1(1) 14–22.

Tilastokeskus. 2019. Elinikäinen oppiminen. viitattu 26.11. Luettavissa: https://www.stat.fi/meta/kas/elinikai_oppim.html.

Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A. 2016. *Työterveyslaitos.AikaJärjestys asiantuntijatyössä*. Helsinki: Juvenes Print.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja* 2019:3.

Valtioneuvosto. 2020. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. *Valtioneuvoston julkaisuja* 2020:38.

Valtioneuvosto. 2020. Valtioneuvoston ulko- ja turvallisuuspoliittinen selonteko. *Valtioneuvoston julkaisuja* 30/2020.

Vartiainen, P., Raisio, H. & Lundström, N. 2016. Kompleksisuuden johtaminen – kohti uutta ymmärrystä. Teoksessa: A. Syväjärvi & V. Pietiläinen (toim.) *Inhimillinen ja tehokas sosiaali- ja terveysjohtaminen*. Tampere: Tampere University Press, 227–267.

Vartiainen, P., Ollila, S., Raisio, H. & Lindell, J. 2013. Johtajana kaaoksen reunalla. Kuinka selviytyä pirullisista ongelmista? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Verry, D. 2001. *Economics and Finance of Lifelong Learning*. Organization for Economic Co-operation and Development. Paris: OECD Publications.

Virta, S. & Suve, P. 2016. Poliisi, reformit ja yhteiskunnallinen turvallisuus Pohjoismaissa ja Virossa. . Teoksessa Muttilainen, V. & Potila, P. (toim.)

Poliisin toimintaympäristö. Poliisiammattikorkeakoulun katsaus 2016.

Tampere: Suomen yliopistopaino.

Wallace, L. & Sheetz, S. 2014. The adoption of software measures: A technology acceptance model (TAM) perspective. *Information & Management* 51, 249–259.

Wells, R., Ward, A., Feinberg, M. & Alexander, J. 2008. What Motivates People to Participate More in Community-based Coalitions? *Am J Community Psychology* 42 (1-2), 1-17.

World Economic Forum. 2016. Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Global Challenge Insight Report.

LIITTEET

Liite 1: Haastattelurunko

Haastattelurunko 2020 – 2022

Käytännölliset asiat

Tutkimukseen suostuminen (allekirjoitettu), tietosuoja-asiat, eettisyys ja anonymiteetti, Tutkimuksen tarkoituksen ja etenemisen ja raportoinnin kuvaaminen. Haastattelu kesto (arvio) sekä tutkijan rooli ja tausta lyhyesti.

Oma työ

Mitä tekee, milloin tekee, kenen kanssa tekee? Yleisfiilis omasta työstä.

Osaaminen ja osaamisen kehittäminen

- Millainen on koulutustaustasi (peruskoulutus + lisäkoulutukset)? Kuinka hyödyllisenä näet koulutustaustasi suhteessa nykyisiin tehtäviisi?
- Mitä osaat hyvin työssäsi (tiedot, taidot) ja mistä osaaminen on peräisin?
[Mikä on osaamisesi ja ammattitaitosi erityisyys, jota kellään muulla ei ehkä ole? Mitä sinä omalta osaltasi tuot tähän työyhteisöön?]
- Mitä et osaa vielä mielestäsi riittävän hyvin?
- Millaisia osaamisen kehittämistä edistäviä käytäntöjä organisaatiossasi on käytössä? Miten hyödyllisinä koet ne?
- Millaista tukea tai apua tarvitsisit lisää osaamisen kehittämiseesi?
- Mieti itsellesi merkityksellistä tilannetta, jossa olet päässyt soveltamaan (erityis)osaamistasi, miten tilanne eteni?
- Onko sinulla sellaista osaamista, jota et pysty hyödyntämään työssäsi? Miksi et? Miksi pitäisi pystyä?
- Millaisena näet tulevaisuuden osaamistarpeet yrityksessäsi? Miten aiot tai pystyt tulevaisuudessa ylläpitämään ja kehittämään osaamistasi?

Työssä oppiminen

- Miten kuvailisit tyypillistä, työssä tai työn vuoksi tapahtuvaa oppimistilannetta?
[ketä muita tilanteeseen liittyy, millaista toimintaa liittyy, tilanteen syyt ja seuraukset]
- Kuinka usein tällaisia oppimistilanteita on? Millaiselta ne tuntuvat? (kuormittavuus, motivointi)?
- Millaisia mahdollisuuksia koet sinulla olevan oppimiseen työssä? (esim. erilaiset oppimistilanteet).
- Mitkä tekijät tukevat / rajoittavat arjessa tapahtuvaa oppimista? (yksilölliset, yhteisölliset, ympäristölliset / organisaatiolähtöiset)
- Kun opit jotain uutta työhösi liittyvää, miten nopeasti pystyt soveltamaan opittua?
- Miten työssä tapahtuvaa oppimista hyödynnetään organisaatioissasi? (tehdäänkö näkyväksi / tiedostetuksi / muiden saataville; esim. oppimiskokemusten jakaminen)
- Millä tavalla palaat työssä tapahtuviin oppimistilanteisiin itsekseesi? (reflektio)

- Kuinka usein ja millä tavalla yhteisössäsä keskustellaan työssä tapahtuvasta oppimisesta?

Ongelmanratkaisu ja kehittämistyö

- Millaisia ongelmanratkaisutilanteita kohtaat päivittäin? Miten ne etenevät (alku-, keski- ja loppuvaihe)?
- Mitkä tekijät vaikeuttavat tai pitkittävät ongelmanratkaisun etenemistä?
- Mitkä tekijät edistävät ongelmanratkaisun etenemistä?
- Millaisia lopputuloksia ongelmanratkaisutilanteet tuottavat? Miten näitä tuloksia voidaan hyödyntää nyt ja tulevaisuudessa?
- Mieti työssäsi tapahtunutta kehittämisprojektia, miten se eteni, mitä se tuotti, ketä muita siihen liittyi ja millaista toimintaa se sisälsi?

Vastuut ja itseohjautuvuus

- Mistä asioista olet vastuussa työtehtävässäsä? Ovatko vastuut mielestäsi selkeät?
- Onko vastuuta riittävästi, liikaa vai liian vähän?
- Millaisiin asioihin työtehtävissäsi, työyhteisössäsi tai organisaatiossasi sinulla on mahdollisuuksia vaikuttaa?
- Mieti päätöksentekotilannetta työyhteisössäsi – miten päätös muodostui? Mikä oli oma roolisi päätöksenteossa, entäs muiden roolit?
- Miten paljon voit käyttää työaikaasi itsellesi mielekkäisiin työtehtäviin?
- Miten paljon käytät työpanostasi vähemmän mielekkäisiin työtehtäviin?
- Millaisia henkilökohtaisia tavoitteita sinulla?
- Millaisia tavoitteita organisaatiollasi on laajemmin? Oletko tietoinen niistä ja/tai pystytkö suhteuttamaan omia tavoitteitasi organisaatiosi tavoitteisiin?
- Mihin suuntaan haluaisit kehittää organisaatiosi, jos saisit itse päättää?
- Missä näet itsesi 5 tai 10 vuoden päästä (urakehitys), nautitko työstäsi silloin?

Työhyvinvointi ja motivaatio

- Mitkä tekijät innostavat ja motivoivat sinua työssäsi? (sisäinen ja ulkoinen motiv.)
- Millaisia motivaatiota ja innostusta edistäviä / rajoittavia keinoja organisaatiossasi on käytössä?
- Mieti itsellesi merkityksellistä (innostavaa) projektia tai työtehtävää: mitä siinä tehtiin, miten se eteni, keiden kanssa teit yhteistyötä, miten kuvailisit omaa rooliasi siinä? Mitä lopputuloksena syntyi ja miten olet pystynyt tai pystyt hyödyntämään kokemusta tulevaisuudessa?
- Missä tilanteissa innostuksesi tai motivaatiosi on laskenut selkeästi? Mikä työssä on aiheuttanut turhautumista? Mitä syitä motivaation laskuun oli? Mitä siitä seurasi? Miten asia ratkesi vai onko ratkennut?
- Millaisissa tilanteissa olet kokenut kuormittumista tai työhyvinvoinnin laskua? (Esimerkkejä)
- Mieti ajanjaksoa, hetkeä tai tilannetta, kun olet kokenut kuormittumista tai työhyvinvoinnin laskua – mitä tapahtui? Mitkä asiat vaikuttivat kokemukseesi? Millaisia tekijöitä kokemuksen taustalla oli?

Esimiestyö, johtajuus ja yhteisö

- Kuvaa yksikkösi/jaoksesi/tiimisi esimiestyöskentelyä, millaista se on? Kuka on virallinen esimiehesi? Kuka ohjaa päivittäistä toimintaa?
- Kuvaa arkista tilannetta/vuorovaikutusta esimiehen kanssa: millaista se on? Mikä tilanteessa / vuorovaikutuksessa on hyvää / huonoa ja miksi?
- Luotatko yrityksen johtoon ja omaan esimieheesi?
- Mitkä ovat yrityksen johtamisen suurimmat ongelmat?
- Mitkä yrityksen johtamisessa näytävät mielestäsi toimivalta?
- Millainen ilmapiiri työyhteisössäsi on?
- Kenen kanssa jaat ajatuksia, kenen puoleen kääntynyt ongelmatilanteissa (henkilökohtaisissa tai työhön liittyvissä)? Mistä saat tukea ja apua, vai saatko?
- Millaisia digitaalisia järjestelmiä käytät työssäsi? Millaisia hyötyjä tai haasteita olet kokenut näihin liittyen?
- Millaiset isommat, yhteiskunnalliset muutokset, vaikuttavat työhösi nyt ja tulevaisuudessa?

Esimiehille:

- Toimitko itse jonkintasoisessa esimiestehtävässä? Millaisena miellät tämän tehtävän?
- Miten määrittelet esimiestyön (mitä se sinulle tarkoittaa?)
- Miten olet mielestäsi onnistunut / epäonnistunut tehtävässäsi? Mikä esimiehisydessä on haasteellista?
- Anna jokin esimerkki esimiehen rooliin liittyvästä haasteellisesta/onnistuneesta/tyydytystä tuoneesta tilanteesta? Mitä tapahtui, mikä oli haaste ja miten homma päättyi? Mitä siitä opit?

Corona Extra:

Mitä erityistä korona tuotti oppimiselle, motivaatiolle, itseohjautuvuudelle tai hyvinvoinnillesi?

Kehittämideoita (ellei näitä ole jo tullut keskustelun aikana!):

- Mitä muuta organisaatiolta toivoisit? Miten sen toimintaa muuttaisit?

Liite 2: Tiedote tutkimuksesta

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

KASVATUSTIETEIDEN
LAITOS



13.11.2020

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Tutkimuksen nimi ja rekisterinpitäjä

Lähijohtaminen kestäväen oppimisen edistäjänä työelämässä (JoKo), Jyväskylän yliopisto.

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tuotetaan uutta ymmärrystä kestävästä työssä oppimista ja sen tukemisesta valmentavan lähijohtamisen keinoin. Sinua pyydetään tutkimukseen, koska edustat turvallisuusalaa. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja siihen osallistumista. Liitteessä on kerrottu henkilötietojen käsittelystä. Mukaan pyydetään yhteensä noin 30 tutkittavaa turvallisuusosalta.

Vapaaehtoisuus

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai keskeyttää osallistumisen, milloin tahansa.

Tutkimuksen kulku

Hankkeessa hyödynnetään johtajien ja työntekijöiden kuvauksia, keskusteluja ja kokemuksia sekä toteutetaan lähijohtajille suunnattu interventio teknologia, turvallisuus ja terveydenhuollon aloilla. Tutkimus kestää vuoden 2022 loppuun. Syksyllä 2021 tutkimuskäyntejä on kolme, joiden aikana henkilöstön toimintaa havainnoidaan ja henkilöstöä haastatellaan.

Tutkimuksen kustannukset

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota. Tutkimusta rahoittaa Jyväskylän yliopisto ja Työsuojelurahasto.

Tutkimustuloksista tiedottaminen ja tutkimustulokset

Tutkittavilla on mahdollisuus tutustua raportoitaviin tutkimustuloksiin ennen niiden julkaisemista. Tutkimuksesta valmistuu tieteellisiä julkaisuja, opinnäytetöitä, kongressi- ja seminaariesityksiä, opetusta ja käytännön sovelluksia.

Tutkittavien vakuutusturva

Jyväskylän yliopiston henkilökunta ja toiminta on vakuutettu. Vakuutus sisältää potilasvakuutuksen,

Y-tunnus:
02458947
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@jyu.fi

Puhelin:
(014) 260 1211
Faksi:
(014) 260 1021

Jyväskylän yliopisto
PL 35
40014 Jyväskylän yliopisto
www.jyu.fi

toiminnanvastuuvakuutuksen ja vapaaehtoisen tapaturmavakuutuksen.

Lisätietojen antajan yhteystiedot

Apulaisprofessori Kaija Collin
p. 0400 248 058
s-posti:kaija.m.collin@jyu.fi

Liite 3: Suostumuslomake

SUOSTUMUS OSALLISTUA TIETEELLISEEN TUTKIMUKSEEN

Minua on pyydetty osallistumaan ”Lähijohtaminen kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä” (JoKo) -hankkeeseen.

Olen perehtynyt tutkimusta koskevaan tiedotteeseen ja saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta sekä henkilötietojeni käsittelystä. Tutkimuksen sisältö on kerrottu minulle myös suullisesti ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini. Selvitykset antoi _____. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita tutkimukseen osallistumista.

Ymmärrän, että tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Minulla on oikeus, milloin tahansa tutkimuksen aikana ja syytä ilmoittamatta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen. Tutkimuksen keskeyttämisestä ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia.

Allekirjoittamalla suostumuslomakkeen vahvistan, että olen ymmärtänyt saamani tiedot ja haluan osallistua tutkimukseen.

Tutkimukseen osallistuvan allekirjoitus, nimenselvennys ja päiväys
(tai sähköinen osallistuvan ilmoitus)

Suostumus vastaanotettu

Suostumuksen vastaanottaja allekirjoitus, nimenselvennys ja päiväys

Yhteystiedot:
Kaija Collin, p. 0400 248 058, s-posti:kaija.m.collin@jyu.fi

Suostumusta osallistua tutkimukseen säilytetään, kunnes tutkimushanke on päättynyt 31.7.2023 asti. Tämän jälkeen suostumus hävitetään.

Liite 4: Tietosuojailmoitus

KASVATUSTIETEIDEN
LAITOS



13.11.2020

☒

Y

Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot suojataan

käyttäjätunnuksella salasanalla käytön rekisteröinnillä kulunvalvonnalla (fyysinen tila)

Tutkimuksesta on tehty **erillinen tietosuojaan vaikutustenarvio**/tietosuojavastaavaa on kuultu vaikutustenarvioinnista

Kyllä Ei, koska tämän tutkimuksen vastuullinen johtaja on tarkastanut, ettei vaikutustenarviointi ole pakollinen.

Tutkijat ovat suorittaneet tietosuoja ja tietoturvakoulutukset

Kyllä

Sopimukset tutkimusavustajien ja/tai henkilötietojen käsittelijöiden/yhteisrekisterinpitäjien kanssa

Kyllä

HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TUTKIMUKSEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN

Tutkimusrekisteri arkistoidaan tunnistetiedoin yleisen edun perusteella. Henkilötietoja sisältävien tutkimusaineistojen käsittely arkistointitarkoituksessa on tarpeen yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen nähden (tietosuojalaki 4.4§)

Rekisterinpitäjä(t) ja tutkimuksen tekijät

Tämän tutkimuksen rekisterinpitäjä on:

Jyväskylän yliopisto, Seminaarinkatu 15, PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto. Vaihe (014) 260 1211, Y-tunnus 0245894-7. **Jyväskylän yliopiston tietosuojavastaava: [tietosuoja\(at\)jyu.fi](mailto:tietosuoja(at)jyu.fi), puh. 040 805 3297.**

Tutkimuksen vastuullinen johtaja:

Kaija Collin, 0400 248 058, s-posti:kaija.m.collin@jyu.fi
Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden laitos, Ruusuipuisto
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto

Tutkimuksen suorittajat:

Kaija Collin, Soila Lemmetty, Marianne Jaakkola, Heli Leskelä, Panu Forsman, Sara Virtanen, Linnea Saari.

Lisäksi henkilötietoja käsittelevät mahdollisesti muut tutkijat (2-3 henkilöä) ovat sopimussuhteessa Kasvatustieteiden laitokseen. Lisätietoja henkilöistä saa tutkimuksen johtajalta.

Rekisteröidyn oikeudet

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa. Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosujalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista, voit olla yhteydessä yliopiston tietosuojavastaavaan. Kaikki oikeuksien toteuttamista koskevat pyynnöt toimitetaan Jyväskylän yliopiston kirjaamoon. Kirjaamo ja arkisto, PL 35 (C), 40014 Jyväskylän yliopisto, puh. 040 805 3472, e-mail: kirjaamo(at)jyu.fi. Käyntiosoite: Seminaarinkatu 15 C-rakennus (Yliopiston päärakennus, 1. krs), huone C 140.

Tietoturvaloukkauksesta tai sen epäilystä ilmoittaminen Jyväskylän yliopistolle

<https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/tietosujailmoitus/ilmoita-tietoturvaloukkauksesta>

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimiston ajantasaiset yhteystiedot: <https://tietosuoja.fi/etusivu>