

Joel Lepistö

**TYÖHARJOITTELUN OHJAAJIEN
MOTIVAATIOOTEKIJÄT LOUNAIS-SUOMEN
POLIISILAITOKSEN VALVONTA- JA
HÄLYTYSTOIMINNASSA**

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2022

TIIVISTELMÄ

Joel Lepistö: Työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijät Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoiminnassa
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Elinikäinen oppiminen ja kasvatustieteet
Huhtikuu 2022

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena oli selvittää Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorin työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijöitä. Tässä pro gradu -tutkielmassa ei pyritä tekemään yleistettäviä päätelmiä, vaan ymmärtämään millaiset tekijät motivoivat työharjoittelun ohjaajia poliisin ”kenttätoiminnassa” Lounais-Suomen poliisilaitoksella sekä sitä, miten motivaatio näkyy ohjaustyössä. Ohjaajien motivaatiota tarkastellaan tutkimuksessa myös ohjauksen orientaatioiden kautta. Tutkimuksen tieteenselitteelliset lähtökohdat perustuvat konstruktivistiseen kasvatusteoriaan.

Tutkimus toteutettiin laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen tapaustutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoiduilla haastatteluilta. Haastatteluita toteutettiin yhteensä seitsemän kappaletta, joissa haastateltiin virassa olevia työharjoittelun ohjaajina toimineita konstaapeleita Satakunnan ja Varsinais-Suomen poliisiasemilta. Tutkimuksen aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.

Tutkimuksen tulosten perusteella keskeisimmiksi motivaatiotekijöiksi työharjoittelun ohjaajat kokivat uusien asioiden opettamisen työharjoittelijoille, mahdollisuuden oppia itse uutta ja päivittää omia tietojaan sekä työharjoittelijan kehittymisen havaitsemisen. Haastateltavien mielestä keskeisimmät ohjausmotivaatiota laskevat tekijät liittyvät työharjoittelijan oppimismotivaatioon ja ohjaustyöhön käytettävissä olevaan työaikaan. Ohjauksen orientaatioiden osalta tuloksista käy ilmi, että ohjaustyössä esiintyvät yleisimmin kannatteleva orientaatio ja ongelmanratkaisuorientaatio.

Johtopäätöksenä tutkimustuloksista on pääteltävissä haastateltavien vahva sisäinen motivaatio ohjaustyöhön. Ohjaajavalinnoissa tulisi painottaa henkilön halukkuutta ja vapaaehtoisuutta ohjaustehtävään. Ohjaukseen orientoitumisen osalta ohjaajakoulutuksessa taas tulisi kiinnittää huomiota opettamisorientaation edistämiseen ohjaustyössä.

Avainsanat: motivaatio, sisäinen motivaatio, ulkoinen motivaatio, työnohjaus, ohjauksen orientaatiot

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

ABSTRACT

Joel Lepistö: Motivational factors of internship supervisors in public order and emergency service activities of Southwestern Finland Police Department

Master's thesis

Tampere University

Lifelong Learning and Education

April 2022

The goal of this master's thesis was to find out the motivation factors of internship supervisors in public order and emergency service activities of Southwestern Finland Police Department. The goal of this master's thesis is not to draw generalizable conclusions, but to understand what motivates internship supervisors in the police "field operations" at the Southwestern Finland Police Department, and how motivation is reflected in supervision work. Internship supervisors' motivation is also examined through guidance orientations. The philosophical points of the research are based on constructivist educational theory.

The study was conducted using a qualitative research method as a case study. The research material was collected through semi-structured interviews. A total of seven interviews were conducted, in which the constables from Southwestern Finland Police Department were interviewed. The material of the study was analyzed by theory-based content analysis.

Based on the results of the study, the most important motivating factors for the internship instructors were teaching of new things to the interns, opportunity to learn new things and update their own knowledge, and the perception of the interns' development. According to the interviewees, the most important things that reduce their motivation are related to the trainee's learning motivation and the working time available for supervision work. In the terms of guidance orientations, based on the results, supportive orientation and problem solving orientation are most common in guidance.

The conclusion of the research results is that interviewees are intrinsically motivated for supervision work. When selecting supervisors for interns their willingness and volunteerism should be emphasized. Regarding to guidance orientations attention should be paid to the promotion of teaching orientation in supervision work.

Keywords: motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, supervision of work, guidance orientations

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	YLEISTÄ POLIISISTA	7
2.1	Poliisiammattikorkeakoulu ja Poliisi AMK-tutkinnon työharjoittelu	7
2.2	Lounais-Suomen poliisilaitos	9
3	MOTIVAATIO	10
3.1	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	11
3.2	Motivaatioteoriat	13
3.2.1	<i>Maslow'n tarvehierarkia</i>	14
3.2.2	<i>Itsemääräämisteoria</i>	16
4	OHJAUKSEN ORIENTAATIOT	18
4.1	Mitä on ohjaus?	18
4.2	Ohjausprosessi	19
4.3	Ohjauksen orientaatiot	20
4.3.1	<i>Kannatteleva orientaatio</i>	21
4.3.2	<i>Tutkiva orientaatio</i>	22
4.3.3	<i>Ongelmanratkaisuorientaatio</i>	22
4.3.4	<i>Opettamisorientaatio</i>	23
5	TOTEUTTAMINEN	25
5.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	25
5.2	Tutkimusmenetelmä - laadullinen tapaustutkimus	25
5.3	Aineistonhankinta ja käsittely	28
5.4	Haastattelut	30
5.5	Aineiston analyysi	31
6	TULOKSET	35
6.1	Työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijät	35
6.2	Motivaation näkyminen ohjaustyössä	40
6.3	Ohjaajien orientoituminen ohjaustyöhön	44
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	48
7.1	Pohdinta	48
7.2	Tutkimusetiikka ja tutkimuksen luotettavuus	52
7.3	Tulosten vaikuttavuus	55
	LÄHTEET	57
	LIITTEET	64
	Liite 1: Haastattelukysymykset	64
	Liite 2: Tutkimustiedote	65
	Liite 3: Suostumuslomake	67

1 JOHDANTO

Motivaatio rakentuu yksilöllisten tulkintojen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta ja se muuttuu jatkuvasti (Järvenoja, Kurki & Järvelä, 2018). Motivaation ylläpitämiseen vaikuttavat asiat ovat vahvasti tilannesidonnaisia, ja niillä on yhteys tilanteeseen liittyviin haasteisiin ja niiden aiheuttajiin (Järvenoja ym., 2018). Motivaatio on ilmiönä monimutkainen, eikä aina helposti tunnistettavissa. (Järvenoja ym., 2018). Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoiminnan työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijöitä. Tunnistamalla motivaatiotekijöitä on mahdollista lisätä ymmärrystä työharjoittelun ohjaukseen liittyen. Yksi tämän pro gradu -tutkielman tavoitteista oli, että tutkimustuloksia olisi mahdollista hyödyntää Poliisi AMK-tutkinnon työharjoittelun ohjauksen kehittämisessä Lounais-Suomen poliisilaitoksella.

Tutkimus rakentuu teoriapohjalle. Cohenin, Manionin ja Morrisonin (2018) mukaan teoria muun muassa kuvailee, selittää, ennakoii ja tarkentaa sekä rakentaa asioiden välisiä yhteyksiä. Cohen ym. (2018) ovat myös todenneet, että teoria auttaa luokittelemaan, organisoimaan ja prosessoimaan ideoita, ohjaa tutkimusta ja toimii siten tutkimuksen perustana. Motivaatiota on historian aikana tutkittu paljon erilaisista näkökulmista (esim. Lazowski & Hulleman, 2016). Poliisiorganisaatiossa tai Lounais-Suomen poliisilaitoksella Poliisi AMK-tutkinnon työnohjaajien motivaatiotekijöitä ei kuitenkaan tutkijan tietojen mukaan ole aiemmin tutkittu. Ida Hallikainen (2019) on AMK-opinnäytetyössään *Ohjauksen merkitys harjoittelussa* tutkinut työharjoittelun ohjaajien kokemuksia valvonta- ja hälytystoimintajaksolla. Kyseinen tutkimus ei kuitenkaan ole ollut kasvatustieteellinen, pro gradu -tasoinen tutkimus, eikä siten käsittele samaa asiaa kuin tämä tutkimus.

Pro gradu -tutkimusaihe *työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijät Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoiminnassa* valikoitui tutkijan oman koulutuksen, ammatin ja kokemusten kautta. Tutkija on itse suorittanut Poliisi

AMK-tutkinnon työharjoittelun eli ollut työharjoittelussa ohjattavan roolissa. Tutkija on tutkinnosta valmistumisensa jälkeen myös itse toiminut työharjoittelun ohjaajana. Kasvatustieteen opintojen kautta kiinnostus ihmisen motivaatiota kohtaan on myös herättänyt kiinnostuksen tutkia motivaatiota poliisiorganisaatiossa.

Motivaation rooli oppimisessa sekä opettamisessa on niin keskeinen, että on tärkeää tutkia, mikä motivoi työharjoittelijoiden ohjaajia ohjaustyössä, sillä ohjaajien toiminta vaikuttaa suoraan työharjoittelijoiden kokemuksiin ja sitä kautta oppimiseen. Motivaatio liittyy keskeisesti kasvatopsykologiseen tutkimukseen. Kasvatopsykologia on opetukseen ja oppimisprosesseihin liittyvien kysymysten tarkastelua psykologian menetelmiä ja teorioita soveltaen (Woolfolk, 2007). Vygotskyn, Davydovin ja Silvermanin (1997) mukaan kasvatopsykologia on soveltavan psykologian haara, joka tutkii teoreettisen psykologian johtopäätösten soveltamista kasvatukseen ja opettamiseen. Tutkimuksessa tutkimuskohdetta tarkastellaan konstruktivistisen kasvatusteorian näkökulmasta. Käsiteltäviä asioita tutkimuksessa ovat esimerkiksi motivaatioteoriat ja ohjauksen orientaatiot.

Tutkimusaihe on rajattu käsittelemään Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoiminnassa työskenteleviä työharjoittelun ohjaajia. Poliisilaitokset toteuttavat Poliisi AMK-tutkinnon työharjoitteluita erilaisin tavoin, joten työharjoitteluiden toteutus poliisilaitoksilla ei ole keskenään täysin identtistä. Tässä pro gradu -tutkielmassa ei pyritä tekemään yleistettäviä päätelmiä, vaan ymmärtämään paremmin työnhajajien motivaatiotekijöitä nimenomaisesti Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoiminnassa. Valvonta- ja hälytystoiminta eli tutummin ”kenttätoiminta” on tutkijalle itselleen huomattavasti esimerkiksi rikostutkintaa tutumpi aihepiiri, jonka vuoksi tutkijan perehtyneisyys poliisin kenttätoimintaan on kattavampaa. Lisäksi valvonta- ja hälytystoiminnan sekä rikostutkinnan työnohjaus jokseenkin eroavat toisistaan jo työn luonteestakin johtuen. Edellä mainituista syistä johtuen tämä pro gradu -tutkielma käsittelee vain valvonta- ja hälytystoimintaa. Tutkimusaineisto kerättiin haastatteleamalla seitsemää virassa olevaa konstaapelia Lounais-Suomen poliisilaitoksella.

2 YLEISTÄ POLIISISTA

Tässä luvussa esitellään lyhyesti Poliisiammattikorkeakoulua osana ammattikorkeakoulutusta, Poliisi AMK-tutkintoa ja sen sisältämää työharjoittelua sekä Lounais-Suomen poliisilaitosta. Poliisikoulutuksen perustietojen ymmärtäminen on keskeistä tutkimuksen tavoitteen kannalta.

2.1 Poliisiammattikorkeakoulu ja Poliisi AMK-tutkinnon työharjoittelu

Poliisiammattikorkeakoulu on sisäministeriön alainen ammattikorkeakoulu, joka kouluttaa kaikki Suomen poliisit. Koulu sijaitsee Tampereella ja on paitsi koulu, myös toinen poliisin valtakunnallisista yksiköistä. (Polamk.fi, 2021a.) Valtakunnallisena yksikkönä Poliisiammattikorkeakoulu vastaa koko Suomen alueen poliisikoulutuksesta, täydennyskoulutuksesta sekä poliisialan tutkimus- ja kehitystyöstä. Poliisiammattikorkeakoulu eroaa muista Manner-Suomen ammattikorkeakouluista siten, ettei se kuulu muiden ammattikorkeakoulujen tapaan opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen. Poliisin peruskoulutus muuttui Suomessa AMK-tutkinnoksi vuonna 2014. Hakeutuminen Poliisiammattikorkeakouluun tapahtuu omissa hakujaksoissaan, eikä Poliisi AMK-tutkinto ole mukana valtakunnallisessa yhteishaussa.

Poliisi AMK-tutkinnon suorittaminen kestää noin kolme vuotta ja sen laajuus on 180 opintopistettä. Tutkinto antaa pätevyden vanhemman konstaapelin tehtäviin, ja valmistuneet poliisit päätyvät usein työskentelemään poliisilaitoksille valvonta- ja hälytystoiminnan tehtäviin tai rikostorjuntaan. (Polamk.fi, 2021b.) Poliisi AMK-tutkintoon sisältyy 55 opintopisteen laajuinen työharjoittelu, jonka aikana opiskelija pääsee soveltamaan tietojaan ja taitojaan käytännön työtehtävissä poliisitoiminnan eri osa-alueilla. Harjoittelu alkaa noin 1,5 vuoden opintojen jälkeen. Harjoittelu koostuu osajaksoista, jotka ovat *valvonta- ja hälytystoiminta sekä liikenteenvalvonta ja rikostorjunta*. Harjoitteluun kuuluu myös tutustumista asiakaspalveluun ja lupavalvontaan sekä tekniseen

rikostutkintaan. (Polamk.fi, 2021c.) Harjoittelun kesto on noin yksi opintovuosi (Polamk.fi, 2021d).

Tämä pro gradu -tutkielma on rajattu käsittelemään Poliisi AMK-tutkinnon työharjoittelun osajaksoa *valvonta- ja hälytystoiminta sekä liikenteenvalvonta* eli tutummin ”kenttäjaksoa”. Valvonnalla tarkoitetaan yleisen järjestyksen ja turvallisuuden valvontaa, joka poliisin työssä tarkoittaa esimerkiksi näkyvää partiointia ja puuttumista häiritsevään tai lainvastaiseen käytökseen. Valvontaan sisältyy myös esimerkiksi liikenteenvalvontaa. Hälytystoiminta puolestaan tarkoittaa hätäkeskuksen partioille välittämien hälytystehtävien hoitamista. Edellä on hyvin tiivistetysti kuvattu ”kenttäpoliisin” toimenkuva, jossa sekä valvonta että hälytystehtävät nivoutuvat yhteen. *Valvonta- ja hälytystoiminta sekä liikenteenvalvonta* -osio harjoittelusta kattaa noin puolet työharjoittelun kokonaisuudesta. Valvonta- ja hälytystoiminnan osajaksolla on eroja toteutuksen suhteen. Esimerkiksi pienemmillä poliisiasemilla niin sanotun ”kenttäjakson” kesto voi olla pidempi, mikäli esimerkiksi erillinen tutustumisjakso liikennepoliisiin on sisällytetty valvonta- ja hälytystoiminnan osioon. Työharjoittelussa opiskelija toimii nuoremman konstaapelin virassa ja työskentelee partiossa kokeneen poliisimiehen ohjauksessa (Polamk.fi, 2021d).

Edellisessä kappaleessa mainitulle ”kokeneelle poliisimiehelle” ei ole tarkkaa määritelmää. Työharjoittelijaa työharjoittelussa ohjaavasta poliisimiehestä käytetään tässä tutkimuksessa nimitystä *työharjoittelun ohjaaja* tai lyhennettynä *ohjaaja*. Työharjoittelun ohjaajat ohjaavat työharjoittelijoita yleensä vapaaehtoisesti, ja heillä on esimiesten toimesta katsottu olevan ”riittävästi” työkokemusta, jotta he kykenevät hoitamaan poliisitehtäviä itsenäisesti harjoittelijan kanssa. Optimaalisessa tilanteessa työharjoittelun ohjaajalla olisi myös jonkinlainen poliisiorganisaation tarjoama perehdytys ohjaustehtäviin. Käytännössä eteen tulee kuitenkin tilanteita, että harjoittelijalle nimetty ohjaaja on lomalla, sairaana tai esimerkiksi koulutuksessa, eikä voi täten ohjata työharjoittelijaa. Tällöin ohjaajana toimii toinen tehtävään osoitettu konstaapeli. On myös mahdollista, että tuoreeltaan Poliisiammattikorkeakoulusta valmistunut vanhempi konstaapeli joutuu toimimaan työharjoittelun ohjaajana. Tällöin onkin syytä pohtia, onko vasta virkaansa valmistunut konstaapeli riittävän kokenut ohjaamaan työharjoittelijaa oman toimensa ohella.

Työharjoittelua ei toteuteta jokaisella Suomen poliisilaitoksella täysin identtisesti, vaan toteutuksessa on huomioitava myös poliisilaitoksen alueelliset erot ja erityispiirteet. Tämän vuoksi Lounais-Suomen poliisilaitoksella työharjoittelija saattaa päästä näkemään ja kokemaan erilaisia asioita ja tehtäviä kuin esimerkiksi Helsingin tai Lapin poliisilaitoksella työharjoitteluaan suorittava harjoittelija.

2.2 Lounais-Suomen poliisilaitos

Suomessa poliisi koostuu valtakunnallisista yksiköistä, joita ovat keskusrikospoliisi ja Poliisiammattikorkeakoulu, sekä paikallispoliisista. Paikallispoliisi puolestaan koostuu 11 poliisilaitoksesta. (Poliisi.fi, 2021b.) Lounais-Suomen poliisilaitos on yksi Suomen 11 poliisilaitoksesta. Poliisilaitos ja poliisiasema saattavat käsitteinä mennä helposti sekaisin, mutta niillä on kuitenkin selkeä ero: poliisilaitoksella tarkoitetaan paikallispoliisin hallinnollista yksikköä, jonka alaisuudessa poliisiasemat eli poliisin toimipisteet toimivat. Lounais-Suomen poliisilaitoksen alue kattaa Satakunnan ja Varsinais-Suomen maakunnat. Poliisilaitoksen alueella on yhteensä 12 toimipistettä: Kankaanpää, Pori, Kokemäki, Huittinen, Rauma, Uusikaupunki, Loimaa, Raisio, Turku, Parainen, Salo ja Kemiö (Poliisi.fi, 2021c). Pääpoliisiasema sijaitsee Turussa (Poliisi.fi, 2021c). Vuonna 2020 Satakunnan ja Varsinais-Suomen alueiden väkiluku oli 696 819 asukasta (Tilastokeskus.fi, 2021).

Lounais-Suomen poliisilaitokselle työharjoittelijoita saapuu useamman kerran vuodessa ja harjoittelijoita on sijoitettu lähes kaikille poliisilaitoksen poliisiasemille. Tämän vuoksi päteviä työharjoittelun ohjaajia tarvitaankin jokaisella poliisiasemalla, jolla on työharjoittelijoita. Lounais-Suomen poliisilaitoksen alueella on eroavaisuuksia toimintaympäristön suhteen, jonka vuoksi työharjoittelun toteutus vaihtelee jonkin verran poliisiasemittain. Edellä mainituista syistä onkin olennaista kerätä tutkimusaineistoa mahdollisimman kattavasti Lounais-Suomen poliisilaitoksen alueelta.

3 MOTIVAATIO

Motivaatio on Ruohotien (1998) mukaan johdannainen latinankielisestä sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikkumista. Motivaatio pohjautuu ihmisen motiiveihin, joita voivat olla esimerkiksi tarpeet, halut, vietit, sisäiset yllykkeet, palkkiot sekä rangaistukset (Ruohotie, 1998). Tämän tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää minkälaiset asiat motivoivat Lounais-Suomen poliisiaseman valvonta- ja hälytyssektorin työharjoittelun ohjaajia. Tutkimuksen tulosten kautta työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijöitä on mahdollista ymmärtää paremmin, joka myös mahdollistaa motivaatiotekijöihin vaikuttamisen toiminnan kehittämiseksi.

Motivaatiolle on erilaisia määritelmiä, mutta yleisesti motivaatiota käytetään kuvaamaan jotain, joka saa yksilön aloittamaan jotain, jatkamaan työskentelyä ja auttaa suoriutumaan tehtävistä (Schunk, Pintrich & Meece, 2008). Schunkin ym. (2008) mukaan motivaatiota ei tarkastella suoraan, vaan motivaatiota voidaan päätellä toiminnan, kuten valintojen, pyrkimysten ja sinnikkyuden kautta. Sinokki (2016) puolestaan kuvaa motivaatiota toiminnan polttoaineeksi. Motivaatio pitää sisällään tavoitteita, jotka ohjaavat toimintaa. Yksilön tulee olla tietoinen siitä, mitä hän pyrkii saavuttamaan tai välttämään. Motivaatio vaatii fyysistä tai psyykkistä toimintaa. Fyysinen toiminta viittaa esimerkiksi vaivannäköön ja periksiantamattomuuteen. Psyykkinen toiminta viittaa kognitiiviseen toimintaan, kuten suunnitteluun, harjoitteluun, päätöksentekoon ja ongelmanratkaisuun. (Schunk ym., 2008.) Sinokki (2016) toteaa, että motivaatiota tarvitaan muun muassa oppimiseen ja työssä suoriutumiseen.

Organisaationäkökulmasta motivaatioteorioiden mukaan ihmiset etsivät organisaatioista mahdollisuuksia omien tarpeidensa tyydyttämiseen (Harisalo, 2008). Harisalo (2008) toteaa, että tarpeensa tyydyttyään ihmiset alkavat omaksua uusia tarpeita edellisten tilalle. Mikäli organisaatio ei kykene tyydyttämään näitä tarpeita, ihmiset reagoivat kielteisesti organisaationsa pyrkimyksiin (Harisalo, 2008).

Lerkkanen ja Pakarinen (2018) toteavat peruskoulun kontekstissa kannustavan oppimisyhteisön tukevan oppilaan autonomian ja yhteenkuuluvuuden tunteita. Tällaisessa oppimisyhteisössä oppilas saa vaikuttaa omilla valinnoillaan tekemiseensä (Lerkkanen & Pakarinen, 2018). Edellä mainittu kannustava oppimisyhteisö pätee kuitenkin myös korkeakouluopiskelijaan ja työssäoppimiseen. Poliisi AMK-tutkinnon työharjoittelu on erinomainen mahdollisuus oppimiseen, sillä harjoittelu tarjoaa monipuoliset edellytykset harjoittelijalle vaikuttaa omaan oppimiseensa omien valintojensa kautta. Valvonta- ja hälytystehtävissä ohjaajan rooli on keskeisessä asemassa, sillä ohjaaja voi mahdollistaa harjoittelijalle erilaisia tilanteita, joissa harjoittelija kokee tarvitsevansa harjoitusta oppiakseen kyseisen asian paremmin. Ohjaaja auttaa harjoittelijaa oppimaan myös neuvojen ja palautteen kautta. Eklund (2021) toteaa, että toisen ihmisen motivaatiotekijöitä ei voida ulkopuolisen toimesta muuttaa, koska jokaisen ihmisen motivaatio on hänen omalla vastuullaan. On kuitenkin mahdollista yrittää vaikuttaa niihin tekijöihin, jotka synnyttävät motivaation eli esimerkiksi työskentely-ympäristöön ja vuorovaikutuskulttuuriin (Eklund, 2021).

3.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatio jaetaan *sisäiseen motivaatioon* ja *ulkoiseen motivaatioon*, jotka molemmat ovat keskeisessä asemassa oppimismotivaation suhteen. Schunk ym. (2008) toteavat *sisäisen motivaation* tarkoittavan motivaatiota, joka saa toiminnan itsessään motivoimaan tekijäänsä. Sisäisesti motivoitunut henkilö kokee työnsä palkitsevana, eikä hänen motivaationsa riipu ulkoisista palkkioista. (Schunk ym., 2008). Sisäinen motivaatio on oppimisnäkökulmasta hyödyllinen, koska sisäinen motivaatio edistää myönteistä suhtautumista oppimiseen ja edesauttaa luovuuden sekä sinnikkyuden kehittymistä (Vasalampi, 2017). Virolainen ja Virolainen (2018) toteavat sisäisen motivaation tarkoittavan sitä, kun yksilö kokee oppimisen ja sitä kautta kehittymisen itsestään palkitsevana. Sisäisesti motivoitunut yksilö suorittaa asiat alusta loppuun ja kokee ne elämyksellisiksi (Virolainen & Virolainen, 2018). Pelkästään uuden oppiminen on itsessään palkitsevaa. Sisäistä motivaatiota voidaan lisätä panostamalla oppimista tukevaan ympäristöön (Virolainen & Virolainen, 2018). Työharjoittelun

ohjaajan sisäisellä motivaatiolla ohjaustyöhön on erittäin keskeinen merkitys työharjoittelijan oppimisympäristöön ja sitä kautta oppimiseen. Tämän vuoksi ohjaajan sisäisen motivaation tutkiminen on keskeisessä asemassa tässä tutkimuksessa. Vasalampi (2017) kertoo, että Decin ja Ryanin havaintojen mukaan ulkoiset palkkiot tai paineet heikentävät sisäistä motivaatiota, vaikka palkkio itsessään miellyttäisi yksilöä.

Ulkoinen motivaatio puolestaan tarkoittaa Schunkin ym. (2008) mukaan motivoitumista jonkin ulkoisen seikan, kuten esimerkiksi palkkion, arvostuksen tai rangaistuksen välttämisen vuoksi. Vasalampi (2017) mainitsee opiskelijan, joka opiskelee arvosanojen tai muiden ihmisten arvostuksen vuoksi, olevan ulkoisesti motivoitunut. Vasalampi (2017) toteaa, että tavallisesti yksilö tekee myös asioita, joiden tekemiseen hän ei ole sisäisesti motivoitunut. Yhteiskunta asettaa tietynlaisia tavoitteita, kuten koulutus, ammatti, työpaikka ja perheen perustaminen, ja näiden monet yksilöt toimivat näiden ulkoisten tavoitteiden mukaisesti (Vasalampi, 2017). Itsemääräämisteorian mukaan yksilö pyrkii sisäistämään ympäristönsä sosiaalisesti hyväksytyt tavat, arvostukset ja säännöt, jotka edistävät itseohjautuvuuden kokemusta (Vasalampi, 2017).

Erilaiset asiat herättävät ihmisissä tunteita, tavoitteita, toiveita ja intohimoja. Nurmen ja Salmela-Aron (2017) mukaan edellä mainitut asiat kuvaavat ihmisen motivaatiota. Motivaatiolla tai sen puutteella on usein keskeinen yhteys erilaisiin ongelmiin liittyen työhyvinvointiin, työn laatuun tai työn tulosten heikentymiseen (Nurmi & Salmela-Aro, 2017). Työyhteisössä työntekijän työmotivaatioon on mahdollista vaikuttaa kehittämällä työn ominaisuuksia, johtamista sekä työyhteisöä (Sinokki, 2016). Sinokki (2016) toteaa, että motivoitunut työntekijä on ahkera, oma-aloitteinen ja pyrkii auttamaan organisaatiota tuloksellisuudessa. Työntekijän persoonallisuudella on merkitystä, sillä omien kykyjen ja taipumusten yhteensovittaminen työtehtäviin lisää motivaatiota (Sinokki, 2016).

Esimies ja johtaja voivat johtaa työntekijän sisäistä motivaatiota kiinnittämällä huomiota työntekijän vapaaehtoisuuteen, kyvykkyyteen ja yhteenkuuluvuuteen. Vapaaehtoisuus edistää itseohjautuvuuden kokemusta, kyvykkyys viittaa pystyvyyteen ja aikaansaavuuteen ja yhteenkuuluvuus tarkoittaa sosiaalisia kontakteja työyhteisössä. (Sinokki, 2016.) Työntekijälle vapaaehtoisuus mahdollistaa Sinokin (2016) mukaan oman intohimon kirkastamisen ja mahdollisuuden vaikuttaa oman työnsä yksityiskohtiin.

Kyvykkyys puolestaan mahdollistaa oman osaamisensa kehittämisen ja sitä kautta pätevoitymisen työtehtäviin. Yhteenkuuluvuuden tunne osoittaa arvostusta ja työyhteisöön kuulumista, joka edellyttää vastavuoroisuutta. (Sinokki, 2016.)

Virolainen ja Virolainen (2018) toteavat, että tutkimusten mukaan kontrolloiva opettaja saa oppilaan toimimaan vähemmän oma-aloitteisesti, joka vaikuttaa oppilaan sisäiseen motivaatioon oppimisen suhteen. Tutkimuksessa käsitellään ohjausprosessia myöhemmin luvussa 4.2, jossa todetaan ohjaajan toimivan käytännössä opettajana. Oppilas puolestaan viittaa tässä tutkimuksen kontekstissa työharjoitteluun suorittavaan opiskelijaan. Työharjoittelun ohjaaja, joka ei ole motivoitunut ohjaustyöhönsä ei kykene tarjoamaan kannustavaa ja monipuolista oppimisympäristöä. Motivaatio ei siis koske vain opiskelijaa, vaan samalla tavalla myös ohjaajaa. Edellä kerrotun vuoksi keskeistä on selvittää, minkälaiset ulkoiset seikat mahdollisesti vaikuttavat ohjaajan motivaatioon.

Opettamisen aikana opettajan oma henkilökohtainen motivaatio pyörii hänen omien psykologisten tarpeiden tyydyttämisen ympärillä, joka ilmenee opettajan innostumisena ja työtyytyväisyytenä. Opettajan motivoiva opetustyyli pyörii sen ympärillä, mitä hän sanoo ja tekee opetuksen aikana opiskelijoita motivoidakseen. (Reeve & Su, 2014, luku 21.)

3.2 Motivaatioteoriat

Kasvatustieteellisestä näkökulmasta on olennaista tutkia, miten ja kuinka paljon motivaatioon voidaan vaikuttaa. Ruohotie (1998) toteaa, ettei ole olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyä motivaatioteoriaa, jonka avulla olisi mahdollista määritellä ja yhdistää kaikki motivaatioon liittyvät tekijät. Motivaatiotutkija Paul Pintrichin mukaan opetusjärjestelyillä ja oppimisympäristön ominaisuuksilla voidaan kuitenkin edistää tarkoituksenmukaista motivaatiota (Pintrich, 2003). Schunk ym. (2008) kuvaavat teorian tarkoittavan tieteellisesti hyväksyttäviä periaatteita, joiden tehtävänä on selittää ilmiöitä.

Sinokin (2016) mukaan varhaisimpien motivaatioteorioiden mukaan motivaatio ajateltiin sisäisiin vietteihin ja tarpeisiin perustuvana liikkeellepanevana voimana. Sigmund Freudin mukaan edellä mainittuja tarpeita olivat aggressio ja seksuaalisuus (Sinokki, 2016). Joidenkin tutkijoiden mielestä

ihmisen perustarpeet ovat psykologisia ja opittuja, jonka seurauksena motivaatioteoriat kehittyivät vähitellen behavioristiseen suuntaan (Sinokki, 2016). Näitä teorioita edustivat klassisen ehdollistumisen teoria, välineellisen ehdollistumisen teoria ja mallioppimisen teoria (Sinokki, 2016). Behaviorististen teorioiden jälkeen motivaatiotutkimus siirtyi humanistisen psykologian suuntaan, jota edusti esimerkiksi Abraham Maslow (Sinokki, 2016).

Tässä tutkimuksessa ohjauksen motivaatiota tarkastellaan kahden eri motivaatioteorian näkökulmasta. Yksi tunnetuimmista motivaatioteorioista on Maslow'n tarvehierarkia (Deci & Ryan, 2014). Maslow'n tarvehierarkian ajatus on, että ihmisen alemmat tarpeet tulee saada ensin tyydytetyksi, jotta ihminen voi siirtyä tyydyttämään ylempiä tarpeitaan (Deci & Ryan, 2014; Sinokki, 2016). Toinen keskeinen motivaatioteoria opetusmielessä on Decin ja Ryanin itsemääräämisteoria. Itsemääräämisteorian mukaan ihmiset ovat luonnostaan uteliaita ja motivoituneita, mikä näkyy ihmisissä siten, että ihmiset asettavat itselleen tavoitteita ja pyrkivät suoriutumaan erilaisista haasteista (Vasalampi, 2017). Itsemääräämisteoriassa ihmisen kasvu ja psykologinen kehitys tapahtuvat sosiaalisen ympäristön vuorovaikutustilanteissa, jolla on keskeinen merkitys ihmisen motivaation kannalta (Vasalampi, 2017). Itsemääräämisteorian mukaan ihmisen vapaus tehdä henkilökohtaisia ratkaisuja johtaa korkeampaan autonomian tunteeseen ja kasvattaa kiinnostusta tiettyä toimintaa kohtaan (Latham, 2007).

3.2.1 Maslow'n tarvehierarkia

Maslow'n tarvehierarkian mukaan ihmisen perustarpeet tulee tyydyttää ennen kuin ihminen voi alkaa etsiä tyydytystä muille tarpeilleen (Maslow, 1954; Sinokki, 2016). Maslow jakoi ihmisen tarpeet viiteen ryhmään, joista hierarkiassa alempana olevien tarpeiden tulee täytyä ennen ylempänä olevia tarpeita (Schunk ym., 2008, s. 172–173). Maslow'n perusajatus on, että ihmiset haluavat aina jotain lisää ja se mitä ihmiset haluavat on riippuvaista siitä, mitä heillä jo on (Mullins, 2010). Maslow'n mukaan ihmisen perustarpeet ovat hierarkiassa suhteessa niiden tärkeyteen (Mullins, 2010). Harisalón (2008) mukaan Maslow'n inhimilliset tarpeet muodostavat pyramidin kaltaisen rakenteen.



Kuvio 1. Tarvehierarkian pyramidi (Harisalo, 2009; Schunk ym., 2008, s. 173)

Maslow'n hierarkiassa alemman tarpeen täytyttyä, kyseinen tarve ei enää motivoi ihmistä, jonka seurauksena hierarkiassa ylempänä oleva tarve vaatii tyydytystä. Maslow'n mukaan vain tyydyttämättömät tarpeet motivoivat yksilöä. Maslow on kuitenkin todennut, ettei hierarkia ole aina tietyssä kiinteässä järjestyksessään, vaan se voi sisältää yksilökohtaisia poikkeuksia. Esimerkiksi joillekin ihmisille itsensä arvostus ja kunnioitus voivat olla sosiaalisia tarpeita tärkeämpiä. Luovalle ihmiselle puolestaan itsensä toteuttamisen tarve voi korostua, vaikka alemmat tarpeet eivät olisikaan tarpeeksi tyydytetyjä. Maslow'n mukaan hierarkiassa voi olla myös kulttuurisia eroja. (Mullins, 2010.) Maslow'n tarvehierarkiassa tarpeen ei tarvitse olla täysin tyydytetty ennen kuin seuraava tarve nousee esiin (Mullins, 2010). Maslow ehdotti tarpeiden tyydyttyneisyyttä tarkasteltavan tyytyväisyysprosentteina hierarkiatasojen ohella (Mullins, 2010). Esimerkkinä Mullins (2010) mainitsee keskivertoihmisen voivan olla tyytyväinen 85 prosenttiin fysiologisissa tarpeissa, 70 prosenttiin turvallisuuden tarpeissa ja niin edelleen.

Maslow'n tarvehierarkiassa on ongelmia, kun sitä ajatellaan työelämän kontekstissa (Mullins, 2010). Mullins (2010) toteaa, etteivät ihmiset tyydytä tarpeitaan vain työtehtävien kautta, vaan myös muiden elämän osa-alueiden kautta. Tämän vuoksi työntekijän esimiehen tuleekin ymmärtää työntekijöiden yksityiselämää laajemmin sen sijaan, että ymmärrys perustuisi vain työpaikalla käyttäytymiseen. Mullinsin (2010) mukaan yksilöt voivat arvottaa saman tarpeen eri tavoin, sillä sama asia voi merkitä toiselle yksilölle eri asiaa kuin toiselle. Jotkut palkkiot, kuten korkeampi palkka tai ylennys voivat vaikuttaa kaikilla hierarkian

tasoilla. Työtyytyväisyys ei kuitenkaan automaattisesti johda parempaan työn tehokkuuteen. (Mullins, 2010.)

Maslow'n tarvehierarkiassa *fysiologiset tarpeet* viittaavat työelämän kontekstissa esimerkiksi tilaan, valaistukseen ja yleisesti työolosuhteisiin. *Turvallisuudella* viitataan esimerkiksi varmaan työpaikkaan ja työturvallisuuteen. *Sosiaaliset tarpeet* liittyvät työyhteisöön ja esimies-alainen suhteisiin. *Arvostuksen tarpeet* puolestaan voivat täytyä vastuun, palkitsemisen ja kunnioituksen kautta. *Itsensä toteuttamisen tarpeet* pitävät sisällään mahdollisuuden olla luova työssään, haasteelliset työtehtävät sekä organisaatiossa etenemisen mahdollisuudet. (Latham & Pinder, 2005; Lämsä & Päivike, 2013; Mullins, 2010, s. 263.) Lämsä ja Päivike (2013) toteavat, että suomalaisessa työelämässä alemmat tasot tarvehierarkiasta ovat usein tyydytettyjä, jonka vuoksi kiinnostuksen kohteena ovatkin hierarkian ylempät tasot. Lämsä ja Päivike (2013) kertovat, että yksilölliset urakehitystä tukevat suunnitelmat ja kannustava palaute pyrkivät täyttämään hierarkian ylempiä tasoja. Tarvehierarkia ei ole kuitenkaan pysyvä olotila, vaan se muuttuu esimerkiksi työtehtävien muuttuessa (Lämsä & Päivike, 2013).

3.2.2 Itsemääräämisteoria

Decin ja Ryanin (2000) mukaan ihmisen motivaation selittäminen vaatii ihmisen psykologisten tarpeiden ymmärtämistä. Nämä psykologiset tarpeet ovat *ihmisen tarve tuntea itsensä päteväksi, tarve sosiaaliseen kiintymiseen ja autonomian tunne* (Deci & Ryan, 2000). Latham (2007) toteaa psykologisten tarpeiden täyttymisen olevan itsemääräämisteoriassa kriittistä ihmisen sisäisen motivaation kannalta. Ihmiset eivät usein käy töissä vain palkan vuoksi, vaan kokeakseen tekevänsä jotain tärkeää, josta ihminen saa henkilökohtaista tyydytystä (Deci & Ryan, 2017). Martelan, Mäkikallion ja Virkkusen (2017) mukaan autonomian tunne tarkoittaa sitä, että tekeminen lähtee yksilöstä itsestään, eikä toiminta perustu ulkoiseen paineeseen. Itsensä päteväksi tunteminen puolestaan tarkoittaa, että yksilö kokee osaavansa asioita ja saavansa jotain aikaan. Sosiaalisen kiintymisen tarve puolestaan tarkoittaa yhteenkuuluvuuden kokemusta, jolloin henkilö kokee olevansa osa yhteisöä. (Martela ym., 2017.)

Sisäisen motivaation kehittymisen kannalta on olennaista, että ihminen kokee itsensä päteväksi ja hänellä tulee olla mahdollisuus itsenäisesti vaikuttaa tekemiseensä (Deci & Gagne, 2014). Decin ja Ryanin (2000) mukaan ulkoiset palkkiot estävät autonomian tunnetta, tarvetta sosiaaliseen kiintymiseen ja itsensä päteväksi tuntemisen tunnetta, joka johtaa heikompaan motivaatioon ja suoriin. Martela ym. (2017) toteavat, ettei autonomian osalta keskeistä ole täysi vapaus tehdä mitä tahansa haluamallaan tavalla, vaan vapaaehtoista sitoutumista tehtäviin. Kyvykkyyden osalta Martela ym. (2017) toteavat ihmisen tarpeen kokea osaavansa työtehtävänsä ja saavansa asioita aikaiseksi. Työtehtävien tulisi vastata työntekijän vahvuuksia, tarjota työntekijälle haasteita ja työmäärän tulisi olla sopiva (Martela ym. 2017).

Martela ym. (2017) toteaa itsemääräämisteorian sisältävän kaksi autonomisen motivaation muotoa, jotka kumpuavat sisältä yksilöistä. *Sisäsyntyinen motivaatio* on lähtöisin tekemisestä itsestään, joka on tekijälleen kiinnostavaa ja innostavaa. *Integroitu motivaatio* puolestaan tarkoittaa sitä, että yksilö kokee tekemisen arvojen ja omakuvansa mukaiseksi. Tekeminen itsessään ei välttämättä ole niin innostavaa, mutta yksilö kokee tekemisensä kautta pääsevänsä vaikuttamaan itselleen tärkeisiin asioihin. (Martela ym., 2017.) Edellä mainituille autonomisen motivaation muodoille vastakohtana on *kontrolloitu motivaatio*, jossa tekemistä ohjaa ajatus pakosta, johon voi vaikuttaa esimerkiksi ulkoinen kontrollointi tai rangaistukset (Martela ym., 2017).

Itsemääräämisteorian mukaan ihmiset etsivät autonomian lisäksi pätevyyttä ja positiivista yhteyttä muihin ihmisiin. Teorian mukaan ulkoisia palkkioita tulisi käyttää harkiten, koska sisäisten motivaatiotekijöiden kautta ihmisen motivaatio tehdä jotain säilyy pidempään. Ulkoiset palkkiot saattavat heikentää sisäistä motivaatiota, mikäli työnantaja esimerkiksi vaatii tiettyä tulosta palkkiota vastaan, jonka seurauksena työntekijän tehokkuus saattaa laskea. (Robbins & Judge, 2015.) Itsemääräämisteoriassa autonomialla tarkoitetaan henkilön vapaaehtoista sitoutumista erilaisiin tehtäviin ja vastuisiin, vaikka ne rajoittaisivatkin hänen vapauttaan ohjata itse omaa työtään (Martela ym. 2017).

4 OHJAUKSEN ORIENTAATIOT

Motivaatioon liittyen on myös tärkeää tutkia sitä, miten ohjaajat orientoituvat ohjaustyöhön. Vehviläisen (2014) mukaan ohjauksessa pyritään usein vaikuttamaan ohjattavan tulkintoihin ja kokemuksiin, ja erilaiset ohjauksessa esillä pidettävät asiat voivat myös vahvasti vaikuttaa ohjaukseen. Vehviläisen (2014) mukaan ohjauksen keinoja on valtava määrä ja ohjauksessa voidaan soveltaa kyseisen työn toimintatapoja. Vehviläinen (2014) kertoo orientaation tarkoittavan jotain sellaista, jota henkilö itse ei edes huomaa toteuttavansa. Esimerkiksi työnohjauksessa neuvominen voi olla tällainen orientaatio. Orientaatio tarkoittaa tarkemmin määriteltynä sitä, mitä tietyssä tilanteessa konkreettisesti sanotaan ja tehdään (Vehviläinen, 2014). Ohjausorientaatioiden tutkiminen on tärkeää, sillä orientaatiot ohjaavat toimintaa, joten ne vaikuttavat keskeisesti käytännön ohjaustyöhön. Orientaatioita tutkimalla on mahdollista myös tutkia sitä, miten ohjaajien motivaatio näkyy ohjaustyössä.

4.1 *Mitä on ohjaus?*

Ohjauksella tarkoitetaan yhteistoimintaa, jossa ohjattavana olevan henkilön oppimista, kasvua, työ- tai ongelmanratkaisuprosesseja tuetaan ja edistetään (Vehviläinen, 2014). Ohjaaminen perustuu dialogiseen vuorovaikutukseen, jossa yhdessä ilmaistaan ajatuksia ja erilaisia näkökulmia. Ihminen ei kehity ainoastaan ulkoisten vaikutusten kautta, vaan kehittyminen vaatii oppijalta sisäistä työtä (Ojanen, 2006). Ohjauksen perustana on tietoinen pedagogiikka, jossa toimintamallit, keinot ja ohjaajan interventiot valitaan siten, että ne tukevat ohjattavan toimijuutta (Vehviläinen, 2014).

Toimijuudella tarkoitetaan yksilön tai ryhmän toimintaa, joka viittaa aloitteellisuuteen ja kykyyn ottaa toimijan rooli. Toimijuus voi perustua vahvaan motivaatioon, mutta myös muuttua motivaation vaihdellessa. Ohjauksessa toimijuudella voidaan myös kuvata sitä, että ohjattava kokee ohjauksen

ydinprosessin merkitykselliseksi ja ohjattava pyrkii sekä haluaa tehdä siihen liittyviä omia valintoja, joista hän on myös vastuussa. (Vehviläinen, 2014.)

Työelämän tutkinnoissa määritellään ammattitaitovaatimukset, joiden perusteella määritellään myös osaamistavoitteet. Tavoitteellisen opiskelun tulisi perustua näihin osaamistavoitteisiin, joiden tavoittelemiseen vaatii suunnittelua. Työssä oppiminen perustuu kokemuksiin, jotka muuttuvat tiedoksi ja lopulta käytännöksi. (Onnismaa, 2007.) Työnohjaus on vuorovaikutukseen perustuvaa työn, työyhteisön, kokemusten ja tunteiden tulkitsemista ohjattavan ja ohjaajan välillä (Onnismaa, 2007). Ohjauksessa erilaisilla keinoilla pyritään auttamaan ohjattavaa tunnistamaan omat tietonsa ja taitonsa sekä arvioimaan omaa toimintaansa ja harjoittelemaan uusia toimintatapoja (Vehviläinen, 2014). Ohjaajat eivät kuitenkaan voi Ojasen (2006) mukaan tietää auttavatko he ohjattavansa kehittymistä, elleivät he itse tutki omia uskomuksiaan ja auttamisen tavoitteitaan itsereflektion kautta.

4.2 Ohjausprosessi

Ohjaus on pedagoginen prosessi, jossa ohjaaja toimii käytännössä opettajana. Opettajana toimimiselle on olemassa omat ehtonsa. Opettajalta ei vain vaadita opettamansa asian ymmärtämistä ja sen vaatimien taitojen osaamista, vaan myös oppimisprosessien ymmärtämistä ja vuorovaikutustaitojen ymmärtämistä sekä osaamista (Rauste-Von Wright, Von Wright & Soini, 2003). Vygotsky ym. (1997) toteavat opettamisen tarkoittavan harkittua, järjestäytynyttä ja jatkuvaa pyrkimystä vaikuttaa yksilön kehitykseen. Rauste-Von Wrightin ym. (2003) mukaan tietojen ja taitojen siirtäminen opettajalta oppilaalle ei riitä, vaan oppilaita tulisi motivoida muutokseen ja omien tietojensa päivittämiseen eli opittava oppimaan. Ohjausprosessin kulkua tai tavoitteita ei aina voida rajata tarkasti, vaan erilaiset tilanteet vaikuttavat niihin (Vehviläinen, 2014). Tämä korostuu etenkin työnohjauksessa, jossa ammatillista kasvua ja itsereflektiota tuetaan työtä tehdessä (Vehviläinen, 2014). Ohjaajan tehtävänä on hahmottaa työskentely sekä työn tekemisenä että oppimisprosessina (Vehviläinen, 2014).

Vehviläisen (2014) mukaan ohjausprosessi on aina pohjimmiltaan oppimisprosessi. Prosessissa ohjattava oppii ja hänen työskentelytaitonsa harjaantuvat. Ohjaus on pedagoginen prosessi, jossa kaikilla ohjauksen

osapuolilla on potentiaalisia oppimismahdollisuuksia. (Vehviläinen, 2014.) Yhteistoiminnan kautta myös ohjaajalle on tarjolla useita oppimismahdollisuuksia. Ohjattava tuo työharjoitteluun saapuessaan mukanaan uutta, päivitettyä tietoa koulusta, joka mahdollistaa ohjaajalle uuden oppimisen ja vanhojen tietojen päivittämisen. Oppiminen tuleekin tunnistaa vastavuoroiseksi toiminnaksi ohjaustyössä.

Rauste-Von Wrightin ym. (2003) mukaan opettajuuden vaatimuksena on, että opettaja osaa opettamansa alan sisällön riittävän hyvin, siten että hän kykenee toimimaan mallina, mutta myös hallitsee alaansa riittävän hyvin, jotta ymmärtää oppilaiden erilaiset lähtökohdat alaan liittyen. Opettajan tulee lisäksi ymmärtää teoriassa ja käytännössä oppimisen kontekstisidonnaisuuden ja itsereflektion merkitys. Edellä mainittujen lisäksi opettajan tulee hallita oppimisen ohjauksen taidot. (Rauste-Von Wright ym. 2003.) Edellä on hyvin tiivistetysti kuvattu se, mitä ohjaajana toimiminen vaatii.

Ohjaustyössä työharjoittelijan ohjaaja toimii käytännössä opettajana. Työharjoittelija on työharjoittelussa oppimassa käytännön tietoja ja taitoja. Ohjaajan tehtävänä ei ole vain siirtää omia tietoja ja taitojaan ohjattavalleen, vaan ymmärtää oppimisprosessi työharjoittelijan näkökulmasta. Tätä voidaan peilata luvussa 2.1 käsiteltyyn ”kokeneeseen poliisimieheen”. Kokemuksen lisäksi ohjaajan tulisi olla perehtynyt muun muassa siihen, mitä oppiminen on, miten oppiminen tapahtuu ja miten opetetaan. Joskus kuulee sanottavan, että tosiasiasa työharjoittelijan ohjaaminen on yksi vaativimmista poliisin tehtävistä. Tätä on perusteltu esimerkiksi sillä, että ohjaajalla on vastuu oman itsensä lisäksi myös työharjoittelijan tekemisistä ja tekemättä jättämisistä. Työharjoittelijan osaamistaso on myös lähtökohtaisesti valmistuneita konstaapeleita alhaisempi, mikä voi asettaa erilaisia haasteita työtehtävien hoitamisessa.

4.3 Ohjauksen orientaatiot

Tässä tutkimuksessa käytetään Vehviläisen (2014) nimeämiä ohjauksen orientaatioita, jotka ovat *kannatteleva orientaatio*, *tutkiva orientaatio*, *ongelmanratkaisuorientaatio* ja *opettamisorientaatio*. Edellä mainittujen orientaatioiden käyttämisestä puoltaa myös Lindströmin, Löfströmin ja Londenin (2022) tutkimus, jossa tutkittiin opetusharjoittelun ohjaajien orientaatioita.

Lindströmin ym. (2022) tutkimusaineistosta löytyivät samat neljä ohjauksen orientaatiota, mutta ei ylimääräisiä uusia orientaatioita.

4.3.1 Kannatteleva orientaatio

Kannattelevassa orientaatioissa pyrkimyksenä on osoittaa vastapuolen tunne tai kokemus kuulluksi ja empaattisesti hyväksytyksi (Vehviläinen & Souto, 2021). Keinoja tähän ovat esimerkiksi äänensävy, ilmeet ja eleet, kuuntelemisen ilmaisut ja referoivat puheenvuorot. Kannatteleva orientaatio voi myös näyttäytyä esimerkiksi kosketuksena ja keinoina, joilla toinen osapuoli saadaan keskittymään tietyssä tilanteessa haluttuun asiaan. (Vehviläinen, 2014.) Onnismaa (2007) toteaa, että läsnäolollaan ohjaaja voi osoittaa olevansa välitön, aito ja autenttinen, joka viestii hänen suhtautumisestaan asiaan. Onnismaan (2007) mukaan vahvuuksien korostaminen epäonnistumisten sijasta voi kannustaa ohjattavaa.

Ihminen kykenee omien kokemustensa analysointiin toisen ihmisen hyväksynnän ja empaattisen läsnäolon kautta. Monesti ihminen suhtautuu itseensä kriittisesti, sensuroi omia tuntemuksiaan ja pyrkii korjaamaan asioita. Ohjaajan läsnäolo on keskeisessä roolissa ohjauksessa, sillä ilman läsnäoloa havainnoiminen ja vuorovaikutus eivät onnistu. Läsnäoloa on mahdollista osoittaa oman rauhallisen toiminnan kautta ilmein ja elein. Keskinäisessä vuorovaikutuksessa ohjaaja tuo esiin toiminnan tavoitteellisuuden. (Vehviläinen, 2014.)

Kannattelevassa orientaatioissa ohjattaville tulisi viestiä kiinnostuksesta ohjattavan ajatuksia ja tunteita kohtaan. Ohjattavan tulisi saada ilmaista kokemuksensa omalla tavallaan, eikä kokemusta tulisi vähätellä. Äänensävy, elekieli ja kuunteleminen ovat usein osoituksia kiinnostuksesta toisen asiaa kohtaan. (Vehviläinen, 2014.) Esimerkiksi kuulumisten kysyminen on Vehviläisen (2014) mukaan hyvä keino avata ohjaustilanne, kun kiinnostusta osoittaa samanaikaisesti esimerkiksi katseella ja muilla keinoin.

4.3.2 Tutkiva orientaatio

*Tutkivassa orientaatio*ssa tarkastellaan kokemusta, tilannetta tai käsillä olevaa aihepiiriä tutkinnallisella otteella. Vehviläinen (2014) toteaa todellisuutemme olevan kielen ja kulttuurin kautta sosiaalisesti konstruoitua sekä aistien kautta koettua, jonka vuoksi on perusteltua tarkistaa ja koetella näkemyksiään. Keinoja edellä mainittuun ovat esimerkiksi kuunteleminen, kokemusten tulkitseminen sekä tutkivat kysymykset (Vehviläinen & Souto, 2021). Vehviläisen (2014) mukaan ohjaaja voi kysymyksensä avulla suunnata huomiota esimerkiksi päätöksentekotilanteeseen tai kokemukseen.

Vehviläinen (2014) toteaa tutkivan otteen mahdollistavan ohjaajalle tutkimuskohteiden havainnoinnin opettamisen ohjattavalle. Vehviläinen (2014) mainitsee esimerkkinä työharjoittelussa ammatin mukaiset tehtävät, joissa työn kriteerit vaikuttavat siihen, mitä tutkivalla otteella halutaan tuoda esiin. Onnismaa (2007) puolestaan mainitsee esimerkkinä keskustelun kohdentamisen, jossa huomio kiinnittyy esimerkiksi yksityiskohtaan tai uuteen asiaan. Vehviläinen (2014) toteaa, ettei ohjaus toimi ilman tutkivaa orientaatiota. Tutkiva ote voi pitää sisällään myös kertomuksia, uskomuksia, näkemyksiä oikeuksista ja velvollisuuksista, toiveita, kiinnostuksenkohteita ja odotuksia (Vehviläinen, 2014).

Ohjattavan houkutteleminen puhumaan kysymyksien avulla mahdollistaa vuorovaikutuksen muovaamisen, ja samalla ne toimivat vaikuttamisen välineenä sisältäen ammatillisen vallankäytön ulottuvuuden. Ohjaus perustuu suulliseen vuorovaikutukseen, mutta yhteisen tarkastelun kohteena voi olla myös esimerkiksi suoritukset ja kirjalliset tuotokset. (Vehviläinen, 2014.)

4.3.3 Ongelmanratkaisuorientaatio

Ohjaustilanteissa on tarkoitus löytää ratkaisuja ongelmiin ja oppia ongelmien kautta (Vehviläinen & Souto, 2021). *Ongelmanratkaisuorientaatio*ssa pyritään tilaan, jossa ongelma on saatu poistettua. Keinoja tähän ovat esimerkiksi haastattelutyypiset kysymykset ja neuvovat tai informaatiota sisältävät puheenvuorot, jotka sisältävät ratkaisuja ongelmiin. Ohjaukseen sisältyvä palautteen antaminen sisältää usein ongelmanratkaisuorientaation. (Vehviläinen, 2014.) Kaikki asiat ohjauksessa eivät kuitenkaan ole ongelmia, vaan ohjauksessa

tuodaan esille myös onnistuneita asioita (Vehviläinen, 2014). Oppiminen kuitenkin usein tapahtuu ongelmien, ihmetyksen ja odotustenvastaisten tapahtumien kautta, jonka vuoksi näihin asioihin tulisi keskittyä (Vehviläinen, 2014).

Ongelmanratkaisuorientaatiossa ohjauksessa käsitellään usein ongelmia, joihin tarvitaan neuvoja ja palautetta. Ohjauksessa tämä voi näyttäytyä esimerkiksi ongelman kuvaamisella, josta edetään ongelman kartoittamiseen ja myöhemmin ongelman ratkaisun pohtimiseen. Ongelmanratkaisu sisältyy keskeisesti kaikenlaiseen oppimistoimintaan ja ohjaustyöhön. Ohjauksessa tuodaan usein esille toimivia ja onnistuneita asioita, mutta tärkeää on kuitenkin keskittyä mieltä askarruttaviin asioihin. Ihminen oppii inhimillisten kokemusten eli usein ongelmien kautta. (Vehviläinen, 2014.) Vehviläisen (2014) mukaan neuvominen ja palautteen antaminen ovat niin tavallisia ohjaustyön työkaluja, ettei niiden käyttöä usein ymmärretä. Ohjauksen tarkoitus on usein saada ohjattava itse ymmärtämään ongelmia ja antaa hänelle neuvoja, jotta hän voi itse ratkaista ongelmat (Vehviläinen, 2014).

Neuvomisen kautta ohjaaja voi muotoilla ohjattavalle toimintavaihtoehtoja, osallistua ongelmien ratkaisemiseen sekä tarjota tukea ja apua ohjattavalle (Vehviläinen, 2014). Ongelmanratkaisuorientaatiossa ohjaajan asiantuntijuus korostuu, minkä vuoksi ohjattavaa tulisi osallistaa ongelmanratkaisuun, joka tukee ohjattavan oppimista ja suoritusta (Vehviläinen, 2014). Palautteen osalta Vehviläinen (2014) toteaa, että palautteen tulisi olla kantaa ottava johonkin toimintaan, suoritukseen tai tuotokseen liittyen ja sen tarkoitus on kehittää suoritusta paremmaksi. Vehviläinen (2014) huomauttaa, että palautteesta puhutaan työskentelyn vielä jatkuessa, sillä muutoin kyseessä on arviointi.

4.3.4 Opettamisorientaatio

Opettamisorientaatio tarkoittaa ohjausprosessin jäsentämistä siten, että se etenee suunnitelmallisena oppimisprosessina. Opettamisorientaatio voi kuitenkin sisältää myös muita orientaatioita. Opettamisorientaation keinot tarjoavat ohjaajalle ennakoivia keinoja, kuten erilaisia tehtäviä ja malleja. Opettamisorientaatiossa keskeistä on hahmottaa, mitä halutaan oppia ja miten kehittyä, ja minkälaisia toimia edellä mainitut vaativat. (Vehviläinen, 2014.)

Opettamisessa oppimisen perustana ovat opettajan rakentamat erilaiset tavoitteelliset oppimistilanteet. Siinä missä kannatteleva orientaatio, tutkiva orientaatio ja ongelmanratkaisuorientaatio keskittyvät ohjattavan lähtökohtiin, opettamisorientaatiossa toimitaan ennakoivasti. Ohjauksessa tulee osata myös suunnitella oppimisprosessia ennakoivasti. On suunniteltava, millaista oppimista tavoitellaan ja miten ohjauksen avulla pyritään kehittymään. (Vehviläinen, 2014.) Onnismaa (2007) toteaa, että ohjaaja voi käyttää määräävää otetta jonkin ongelman määrittelemiseksi ja toimintaohjeiden antamiseksi ohjattavalle. Vehviläisen (2014) mukaan opettamisorientaation tarkoituksena on tukea ja auttaa ohjattavaa itse ohjaamaan omaa työskentelyään.

5 TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tutkimustehtävänä oli selvittää Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoiminnan työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijöitä sekä motivaation merkitystä ohjaustyöhön orientoitumisessa. Valvonta- ja hälytysesektorin työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijöitä pyrittiin ymmärtämään lähdekirjallisuuden ja haastatteluin kerätyn aineiston avulla.

Ohjaajien motivaatiota pyrittiin selvittämään seuraavilla tutkimuskysymyksillä:

1. Mitkä tekijät motivoivat työharjoittelun ohjaajia?
2. Miten työharjoittelun ohjaajan motivaatio näkyy ohjaustyössä?
3. Miten työharjoittelun ohjaajat orientoituvat ohjaustyöhön?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kautta tutkimuksessa pyrittiin selvittämään millaiset sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät vaikuttavat työharjoittelun ohjaajien ohjausmotivaatioon. Toisella tutkimuskysymyksellä pyrittiin tarkentamaan, miten ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä ilmenevät motivaatiotekijät näkyvät käytännön ohjaustyössä. Kolmannella kysymyksellä pyrittiin saamaan vastauksia siihen, miten erilaiset ohjauksen orientaatiot ohjaavat ohjaustyötä, sillä orientaatioiden kautta on mahdollista pohtia, miten motivaatio näkyy ohjaustyössä.

5.2 Tutkimusmenetelmä - laadullinen tapaustutkimus

Tutkimuksen kannalta tärkeintä on, että tutkimusta lähestytään tarkoituksenmukaisesti ja perustellusti, eikä sitä lähestytä mielipiteiden tai tekijän

kokemuksen kautta. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys ja käsitteet tulee selostaa ja määrittellä lukijalle. (Vilkka, 2021.) Vilkka (2021) kuitenkin huomauttaa, ettei tieteen-, toimi- tai ammattialan peruskäsitteitä tarvitse määrittellä erikseen. Teorian ja käsitteiden tehtävänä ei ole tuottaa vain uutta tietoa tutkimusaineistosta, vaan ne luovat tutkimuksen kehyksen ja toimivat näkökulmana aineiston tarkasteluun (Vilkka, 2021). Teorian ja käsitteiden kautta myös selostetaan, kuvataan ja perustellaan tuloksia ja päätelmiä (Vilkka, 2021).

Tieteellisen tutkimuksen tulee perustua hyväksytyihin metodeihin, jotka ovat tietoisesti ja perusteellisesti valittuja tutkimuksen teon välineitä (Vilkka, 2021). Näitä välineitä ovat teoriat, käsitteet, mallit, tutkimusmenetelmät, aineiston keräämisen tavat, analyysitavat ja argumentointi (Vilkka, 2021). Vilkka (2021) kuitenkin huomauttaa, etteivät metodit tee tutkimusta, vaan ne ovat riippuvaisia tutkijan kyvystä käyttää, soveltaa ja ymmärtää niitä tutkimuksessaan.

Tutkimuksen tutkimusongelma on mahdollista ratkaista erilaisilla tutkimusmenetelmillä. Laajasta tutkimusongelman lähestymistavasta käytetään nimitystä tutkimusote tai lähestymistapa. Tutkimusotteen ja lähestymistavan valitsemiseen vaikuttavat tutkimusongelmaan liittyvä teoria ja tutkimusongelma itsessään. (Kananen, 2013.) Tämä tutkimus on toteutettu tapaustutkimuksena laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Tapaus tarkoittaa tutkittavaa kohdetta, joka voi olla esimerkiksi organisaatio, laitos, yritys, prosessi tai sen osa, yksilö tai tapahtuma (Vilkka, 2021). Tapauksen valintakriteerien muodostamisessa auttaa kohderyhmän tuntemus, sillä tapaus ja sitä edustava tutkimusaineiston valinta tulee perustella (Vilkka, 2021).

Tapaustutkimuksessa pyritään selvittämään jotakin, joka ei ole entuudestaan tiedossa, mutta tutkimuskohteesta kaivataan lisätietoa ymmärryksen lisäämiseksi (Laine, Bamberg & Jokinen, 2007). Tapaustutkimus eroaa tilastollisesta tutkimuksesta siten, että tapaustutkimuksessa kohteena on yksi tapaus tai pieni joukko tapauksia (Laine ym., 2007). Tämän tutkimuksen tapaustutkimus kohdistuu Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoimintaan. Yhteen tapaukseen perustuvan tutkimusongelman tuloksia ei ole mahdollista yleistää (Piekkari & Welch, 2020). Tapaustutkimuksessa tapausta tarkistellaan luonnollisessa asiayhteydessään ja tutkimusstrategiana se joustaa sekä muuntautuu laajasti erilaisiin tutkimusympäristöihin (Piekkari & Welch, 2020). Tapaustutkimuksen ideat ja analyttiset kehykset perustuvat aiempiin

tutkimuksiin, teoreettiseen kirjallisuuteen ja tutkijan ajatuksiin, joiden avulla tutkimuskohdetta on mahdollista ymmärtää (Laine ym., 2007).

Case-, kehittämis- ja toimintatutkimuksilla ei ole omaa metodologiaansa, vaan ne hyödyntävät laadullista ja määrällistä tutkimusta, jonka vuoksi ne voidaan ajatella tutkimusstrategioina, eikä erillisinä menetelminä (Kananen, 2013). Laadullisessa tutkimuksessa objektiivisen totuuden sijasta pyrkimyksenä on löytää ja paljastaa tosiasioita (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009). Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuskohteena on usein ihminen ja ihmisen maailma, joka koostuu erilaisista merkityksistä. Merkitykset ilmenevät ihmisen toimina, päämäärinä, suunnitelmina, rakenteina sekä muina ihmisestä lähtöisin olevina ja ihmiseen liittyvinä tapahtumina. (Varto, 2005.) Tutkija on osa tutkimukseen vaikuttavia merkitysyhteyksiä, jonka vuoksi tutkija ei voi toimia tutkimuksessaan ulkoisena tarkkailijana (Varto, 2005). Tyypillisiä laadullisen tutkimuksen aineistonkeruutapoja ovat haastattelut, kyselyt, havainnointi ja dokumenteista koottu tieto (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat perustuvat konstruktivismiin. Eskola ja Suoranta (1998) kuitenkin kertovat, etteivät laadullisen tutkimuksen perinteet noudata tieteenfilosofian rajalinjoja, vaan vaikutteita on tullut usealta suunnalta. Konstruktivistisen tietokäsityksen mukaan jokainen yksilö rakentaa itse oman tiedollisen maailmansa, eikä objektiivista tietoa ole olemassa, vaan yksilöt voivat päätyä rakentamaan erilaisia tiedollisia maailmojaan (Puolimatka, 2002). Konstruktivismi on lähellä pragmatistista tietoteoriaa, jossa tiedon pätevyys kriteerinä on sen käytännön toimivuus (Puolimatka, 2002). Konstruktivismi kognition teoriana perustuu siihen, mitä yksilöt rakentavat mieleessään. Tähän vaikuttavat muun muassa yksilön motivaatio, käytettävissä oleva aika ja energia (Puolimatka, 2002). Konstruktivistinen tarkastelutapa perustuu tarpeeseen kuvata oppimisprosessin laadullisia ominaisuuksia (Ojanen, 2006).

Konstruktivistisella oppimiskäsityksellä kuvataan joustavaa ja oppijan valmiuksia painottavaa opetusta, jossa uuden oppiminen ei koskaan ala alusta, vaan aikaisempi oppi ohjaa tulevaa (Rauste-Von Wright ym., 2003). Konstruktivistinen oppimiskäsitys vaikuttaa vahvasti myös Poliisi AMK-tutkinnossa. Tutkinto on rakennettu siten, että aiemmin opittu luo polkua kohti tulevia oppimistilanteita. Tutkinto alkaa poliisin historiaan ja poliisin toimintaan

tutustumisella ja etenee vaiheittain perusasioiden opiskeluun. Vähitellen mukaan opetukseen tulevat poliisin toimintaa ohjaava lainsäädäntö ja muut oikeudelliset aineet. Myöhemmässä vaiheessa koulutusta opiskelijan tulee osata tarkastella esimerkiksi voimankäyttöä oikeudellisista näkökulmista. Työharjoittelussa opiskelijan tehtävänä on soveltaa aiemmin oppimaansa käytännössä todellisissa tilanteissa. Voidaan todeta, ettei poliisi ole koskaan ”valmis”, vaan lainsäädännön ja työympäristön muutokset sekä uudet työvälineet vaativat poliisilta jatkuvaa uuden oppimista ja vanhan soveltamista. Rauste-Von Wright ym. (2003) toteavat, että konstruktivismissa sekä opettajan että oppilaan tulee kokea itsensä oppijaksi.

Konstruktivismin seuraukset vaikuttavat kaikissa koulutusprosessin vaiheissa, joten tavoitteen asettelu, toteutus ja evaluointi sisältyvät samaan prosessiin. Työharjoittelun ohjaajan osalta oman ammattialan hallinta ei riitä, vaan ohjaajan on hallittava myös opetus-oppimisprosessiin liittyviä taitoja. Konstruktivismissa ongelmana ei ole konstruktivististen periaatteiden ymmärtäminen, vaan periaatteiden omaksuminen oman toiminnan lähtökohdaksi. (Rauste-Von Wright ym., 2003.) Oppimisprosessin kannalta keskeistä on ymmärtää, ettei oppiminen lähde liikkeelle työharjoittelun ensimmäisestä päivästä, vaan ensimmäisestä päivästä, jolloin poliisiopiskelija on aloittanut opintonsa Poliisiammattikorkeakoulussa. Työharjoittelussa opiskelijan tehtävänä on soveltaa aiempaa oppimaansa ensimmäistä kertaa käytännössä, joka asettaa työharjoittelun ohjaajalle suuren haasteen. Konstruktivisessa oppimiskäsityksessä oppiminen perustuu yhteisöllisyyteen, sosiaaliseen vuorovaikutukseen sekä oman toiminnan reflektointiin ja itsearviointiin (Oukarim-Soivio, 2016).

5.3 Aineistonhankinta ja käsittely

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla puolistrukturoiduin haastatteluin Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorilla virassa olevia konstaapeleita. Kutsuja tutkimukseen osallistumiseen lähetettiin yhteensä yhdeksän kappaletta. Seitsemään pyyntöön vastattiin myöntävästi ja kahteen ei saatu vastausta. Haastatteluja toteutettiin yhteensä seitsemän kappaletta. Osa haastatteluista toteutettiin henkilökohtaisesti ja osa aikataulu- sekä

kustannussyistä puhelimitse tai sähköpostitse. Kaikille haastateltaville lähetetyn tutkimuskutsun ohessa lähetettiin tarkempaa tietoa tutkimuksesta, tietosuojailmoitus ja suostumuslomake.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat valvonta- ja hälytystoiminnan työharjoittelun ohjaajat, joilla tuli olla vähintään kolmen vuoden työkokemus poliisin työstä ja kokemusta vähintään kolmen työharjoittelijan ohjaamisesta. Edellä mainitut kriteerit asetettiin, jotta haastateltavilla ohjaajilla olisi todellista kokemusta työharjoittelijan ohjaamisesta. Tutkimusaineistossa edellä mainitut kriteerit eivät kuitenkaan tule esiin tutkimuseettisistä syistä. Tutkija on käyttänyt taustatietoja ainoastaan haastateltavia kartoittaessaan ”harkinnanvaraisella otannalla”. Haastateltavilla oli virkaikää poliisissa neljästä vuodesta yli kymmeneen vuoteen.

Aineiston käsittely alkaa litteroinnilla, joka on tekninen toimenpide, eikä varsinaista aineiston analysointia (Kananen, 2017). Tutkimuksessa kerätty haastatteluaineisto litteroitiin yleiskielelle. Yleiskielinen litterointi tarkoittaa tekstin muuntamista kirjakielelle poistaen murrepiirteitä sisältävät ilmaisut (Kananen, 2017). Yleiskieliseen litterointiin päädyttiin, jotta aineistosta eivät käy ilmi esimerkiksi alueelliset murre-erot, jolloin aineisto olisi keskenään samankaltaista ja siten helpommin tulkittavissa. Ruusuvuoren ja Nikanderin (2017) mukaan tärkeää on litteroida ne puheen piirteet, joilla on keskeistä merkitystä analysoitavan ongelman kannalta. Minimipalautteet, tauot ja äänensävyt voidaan Ruusuvuoren ja Nikanderin (2017) mukaan jättää sisällönanalyysissä merkitsemättä.

Haastatteluista litteroitiin kaikki tutkimuksen kannalta olennainen aineisto. Aineistoon ei sisällytetty haastatteluissa ilmi tulleita asioita, jotka eivät suoranaisesti liittyneet tutkimuksen aihepiiriin. Litterointivaiheessa haastateltavat nimettiin tunnistein *H1*, *H2*, *H3*, *H4*, *H5*, *H6* ja *H7*. Jokainen erillinen haastattelu siirrettiin litteroinnin jälkeen samaan tekstitiedostoon. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 21 sivua. Aineiston käsittelyn jälkeen toteutettiin varsinainen aineiston analyysi.

Vilkan (2005) mukaan laadullisen tutkimuksen tulisi lisätä tutkittavien ymmärrystä käsiteltävästä aiheesta sekä vaikuttaa tutkittavien ajatteluun ja toimintatapoihin. Haastateltavat eivät toimi vain tiedon lähteinä, vaan heidän tulisi myös itse saada jotain pohdittavaa haastattelusta (Vilka, 2005). Haastateltaville

kerrottiin ennen haastattelua, että osallistuminen tutkimukseen tarjoaa mahdollisuuden reflektoida omaa ohjaustyötään. Haastatteluiden aikana haastateltavat pohtivat omia kokemuksiaan ja toimintatapojaan ohjaajina, joka prosessina sisältyy konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen.

5.4 Haastattelut

Haastatteluja käytetään aineistonkeruumenetelmänä, kun tutkitaan esimerkiksi mielipiteitä ja sellaisia aihealueita, joista ei tiedetä paljon (Kananen, 2015). Haastattelu on suunniteltu ennakkoon ja haastatteliija tuntee tutkimuskohteen jollakin tavalla, tavoitteenaan saada luotettavaa tietoa tutkimukseen liittyen (Hirsjärvi & Hurme, 2014). Haastattelun panee alulle haastatteliija, joka myös ohjaa haastattelun kulkua (Hirsjärvi & Hurme, 2014). Haastateltavan on voitava luottaa siihen, että haastattelussa saatuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. (Hirsjärvi & Hurme, 2014).

Haastateltavat voidaan valita sen perusteella, että heillä tiedetään olevan kokemusta tutkimuskohteesta tai tietoa aiheeseen liittyen, jolloin voidaan puhua tarkoituksenmukaisesta näytteestä (Puusa, 2020a). Kananen (2015) toteaa, ettei laadullisessa tutkimuksessa puhuta tilastotieteellisestä havaintoyksiköiden otannasta, joten niitä ei käytetä haastateltavien valinnassa tai tutkimuksen raportoinnissa. Kananen (2015) mukaan harkinnanvarainen otanta kuitenkin käsitteenä vastaa oikeaa nimitystä laadullisessa tutkimuksessa haastateltavien valintaan liittyen. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina haastatteluina. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset kaikille haastateltaville ovat samat, mutta vastauksia ei ole sidottu tiettyihin vastausvaihtoehtoihin, vaan haastateltavat vastaavat kysymyksiin omin sanoin (Hirsjärvi & Hurme, 2014). Puolistrukturoitujen haastatteluiden pääteemoiksi haastattelukysymyksiin (liite 1) muodostuivat *työ ja motivaatio kokonaisuutena, ohjausmotivaatio ja ohjattava sekä ohjaajien motivaation kehittäminen*.

Haastattelut toteutettiin anonymisti, eikä aineistosta ilmene haastateltujen konstaapelien henkilöllisyyttä tai virkapaikkaa. Yleisellä tasolla voidaan todeta, että haastatteluja toteutettiin tutkimuksen alkuperäisen tavoitteen mukaisesti sekä Satakunnan että Varsinais-Suomen maakuntien konstaapeleille. Haastateltavia saatiin useammalta Lounais-Suomen poliisilaitoksen

poliisiasemalta. Henkilökohtaisesti ja puhelimitse tehdyt haastattelut tallennettiin aineiston myöhempää litterointia varten. Tallennettu haastattelu mahdollistaa tietojen tarkastamisen sekä paluun aineistoon (Kananen, 2015).

5.5 Aineiston analyysi

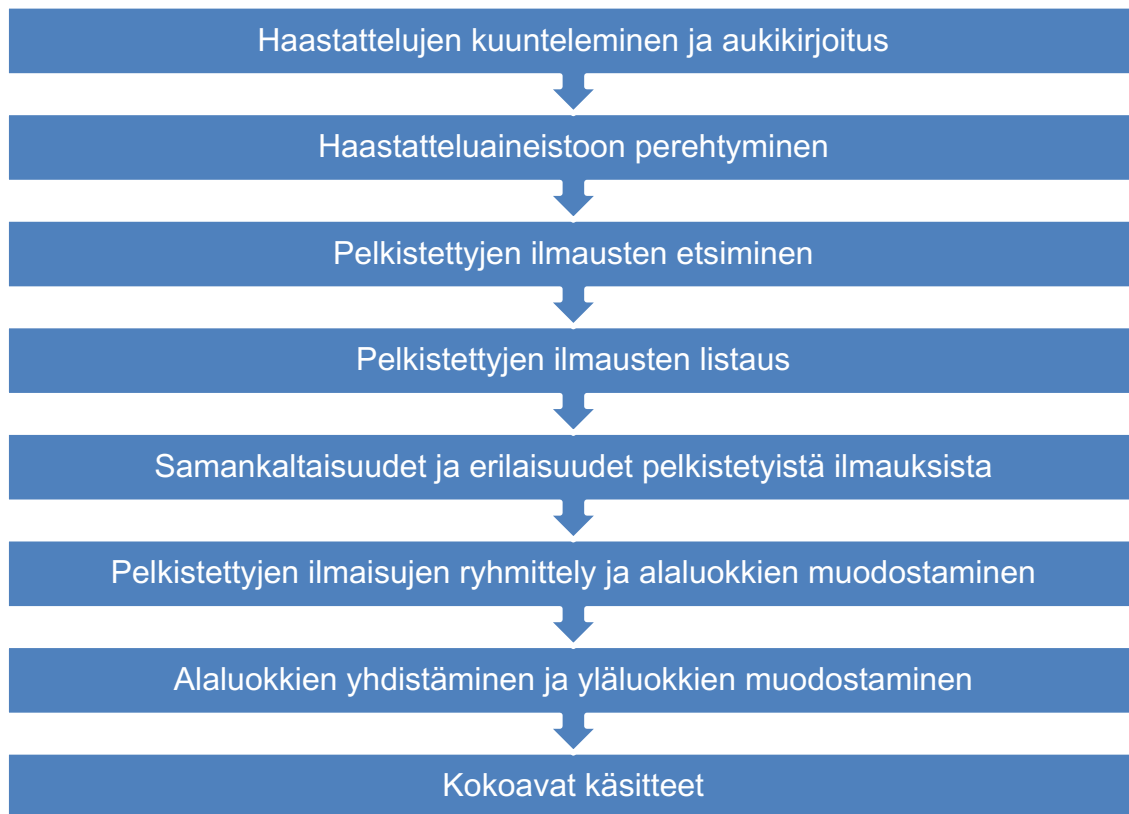
Analysoimalla laadullista aineistoa pyrkimyksenä on luoda aineistosta kokonaisuus, jonka avulla voidaan tehdä tulkintoja ja johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä (Puusa, 2020b). Analyysin avulla hajanainen aineisto voidaan muuttaa selkeään muotoon (Eskola & Suoranta, 1998). Tutkimuksen analyysi toteutettiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan teoriaohjaava analyysi etenee aineistolähtöisen analyysin kaltaisesti aineiston ehdoilla, mutta eroaa aineistolähtöisestä analyysistä käsitteiden teoreettisella yhdistämisellä aineistoon. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teoreettiset kytkennät ohjaavat analyysia, mutta analyysi ei testaa aikaisempaa teoriaa, vaan pyrkii avaamaan uusia ajatusuria (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Tuomi ja Sarajärvi (2018) toteavat teoriaohjaavassa analyysissä alaluokkien pohjautuvan aineistoon ja yläluokkien tulevan teoriasta.

Tuomi ja Sarajärvi (2009) toteavat, että sisällönanalyysi on mahdollista tehdä erilaisin keinoin. Sisällönanalyysi voidaan toteuttaa esimerkiksi käymällä aineisto läpi ja päättämällä aineistosta kiinnostavat asiat, jotka merkitään (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Aineistossa kiinnostuksen kohteet valikoituvat tutkimusongelman kautta, jolloin tutkimusongelman ulkopuoliset asiat jäävät aineistosta pois (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Aineistoon jäljelle jääneet merkityt kohdat luokitellaan, teemoitellaan tai tyypitellään (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Tutkimusaineistossa kiinnostavia asioita ovat tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiin liittyvät asiat. Aineiston analyysin avulla tutkimusongelmiin pyritään saamaan vastauksia.

Aineistoa voidaan lähestyä tematisoinnin kautta, jolloin aineistosta nostetaan esiin tutkimusongelmaan viittaavia teemoja (Eskola & Suoranta, 1998). Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan tematisoinnissa aineistosta poimitaan tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet, jotka esitetään sitaatteina. Tulokset-osiossa esitellään tutkimuskysymyksiin viittaavia sitaatteja aineistosta. Laadullisen tutkimuksen analysoidun aineiston tulokset voidaan esittää

esimerkiksi tekstinä, numeroina, kuvina ja kuvioina (Hirsjärvi & Hurme, 2014). Tämän tutkimuksen tulokset on esitetty tekstinä ja taulukoina.

TAULUKKO 1. Teorialähtöisen sisällönanalyysin eteneminen Tuomea & Sarajärveä (2018, s. 123) mukaillen.



Aineiston analyysivaiheessa aineistoa karsittiin siten, että kaikki tutkimuksen kannalta epäolennainen jätettiin aineistosta pois. Tätä aineiston pelkistämistä kutsutaan aineiston redusoinniksi (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Redusoinnin tarkoituksena on pyrkiä löytämään tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Aineiston litteroinnin jälkeen yhteen kootusta haastatteluaineistosta merkittiin tutkimuskysymyksiin liittyvät asiat erilaisilla väreillä, siten että tietty väri viittasi tiettyyn tutkimuskysymykseen. Väreillä merkityt ilmaisut pelkistettiin lyhyempiin osiin keskinäisen vertailun helpottamiseksi, jonka jälkeen pelkistetyt ilmaukset listattiin allekkain aineiston analyysin seuraavaa vaihetta varten.

TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston redusoinnin kautta muodostuneesta pelkistetystä ilmaisusta. Keltaisella värillä viitataan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen.

Aineistosta poimittu ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu
Ohjaaja pääsee opettamaan poliisin työn käytännön soveltamista	Uusien asioiden opettaminen

Aineiston pelkistämisen jälkeen aineisto ryhmiteltiin eli klusteroitiin. Klusterointivaiheessa aineistosta etsitään samankaltaisuuksia sekä eroavaisuuksia (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Samanlaisuudet ja eroavaisuudet ryhmitellään luokkiin, jotka nimetään sisältöään vastaavalla käsitteellä (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Samankaltaiset käsitteet muodostivat tutkimuksessa alaluokat. Yläluokat puolestaan tulivat valmiina tutkimuksen teoriataustasta.

TAULUKKO 3. Esimerkki aineiston klusteroinnista.

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Uusien asioiden opettaminen	Itsensä päteväksi tunteminen	Itsensä toteuttamisen tarpeet
Tehtävän haasteellisuus		
Ohjaustyön vastuullisuus	Vastuu	Arvostus

Ohjauksen orientaatioiden osalta aineistosta poimittiin ohjauksen keinoja, jotka liitettiin teorian mukaisiin ohjauksen keinoihin. Tämän jälkeen ohjauksen keinot liitettiin niitä vastaaviin ohjauksen orientaatioihin.

TAULUKKO 4. Esimerkki ohjauksen orientaation analyysistä.

Aineistosta poimittu ilmaisu	Ohjauksen keino teoriassa	Ohjauksen orientaatio
Palautteen antaminen	Palaute	Ongelmanratkaisuorientaatio

Viimeinen vaihe sisällönanalyysissä oli aineiston abstrahointi. Abstrahointiprosessissa tutkija esittää kuvauksen tutkimuskohteesta muodostamiensa käsitteiden kautta, jolloin aineisto yhdistetään teoriaan ja johtopäätöksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tulokset-osion taulukoissa esitellään

luokitteluihin perustuvat käsitteet ja niiden yhdistyminen teoriaan. Tuloksia käsitellään johtopäätösten osalta myös luvussa 7.

6 TULOKSET

6.1 Työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijät

Haastateltavien kanssa käytyjen keskustelujen sekä aineiston perusteella haastateltavat kokivat työharjoittelun ohjaamisen tärkeänä työtehtävänä. Tehtävän tärkeyttä perusteltiin muun muassa seuraavasti:

”Se on koko organisaation menestymisen kannalta yksi tärkeimmistä työtehtävistä. Siinä luodaan pohjaa tulevan työkaverin osaamiselle.” (H1)

”Koen sen tärkeäksi, koska työharjoittelijat ovat tulevaisuuden poliiseja ja kollegoita eli omalla työpanoksella on melko suurikin merkitys siinä, millaisia poliiseja tulevaisuudessa tulee.” (H4)

Haastateltavat myös ymmärsivät oman ohjaustyönsä merkityksen osana työharjoittelijan oppimisprosessia. Ohjaustyö koettiin itsessään motivoivana työtehtävänä, jonka taustalla vaikuttavia motivaatiotekijöitä käsitellään tarkemmin tässä luvussa.

”Minulla ei ole mahdollisuutta valita ihmisiä, joiden kanssa työskentelen, mutta ohjaajana pääsen vaikuttamaan tulevien työkaverieni osaamiseen ja arvoihin.” (H6)

Keskeisimmiksi motivaatiotekijöiksi haastateltavat kokivat uusien asioiden opettamisen työharjoittelijoille, mahdollisuuden oppia itse uutta ja päivittää omia tietojaan sekä harjoittelijan kehittymisen havaitsemisen. Motivoitumista ohjaustyöhön perusteltiin muun muassa seuraavasti:

”Uuden ihmisen kohtaaminen ja opastaminen siihen työntekoon motivoivat. Koen että pystyn siinä itsekkin oppimaan uutta.” (H2)

”Motivaatiota ohjaajan työhön saan myös siitä, kun näen, miten harjoittelija kehittyi harjoittelun aikana.” (H3)

”Työharjoittelun ohjaajana itseäni motivoi mahdollisuus luoda työntekijälle positiivisia minäpystyvyyden kokemuksia ja niiden kautta itseluottamusta, joka luo uskallusta tehdä päätöksiä ja luottoa omiin kykyihin.” (H6)

”Itseäni motivoi ohjattavien korkea työmotivaatio ja oppimisen halu. On hienoa huomata motivoituneiden harjoittelijoiden halu mennä keikoille. Samalla myös palautteen saaminen harjoittelijoilta on aina mukavaa.” (H7)

Haastateltavien motivaatioon vaikuttavat uusien asioiden opettaminen, uuden oppiminen itse ja harjoittelijan kehittymisen havaitseminen. Nämä kuvaavat hyvin työnohjaajien sisäistä motivaatiota ohjaustyöhön. Schunkin ym. (2008) mukaan sisäisesti motivoitunut henkilö saa toiminnan itsessään motivoimaan tekijäänsä. Vasalammen (2017) mukaan sisäinen motivaatio edistää myönteistä suhtautumista oppimiseen ja edesauttaa luovuuden sekä sinnikkyuden kehittymistä. Edellä mainittuja asioita tarkastellaan tutkimuksessa aiemmin esiteltyjen motivaatioteorioiden näkökulmasta hieman myöhemmin tässä luvussa.

Haastateltavien vastauksissa korostuivat sisäiset motivaatiotekijät, mutta vastauksissa esiintyi kuitenkin myös ulkoisena motivaatiotekijänä harjoittelunohjauksesta maksettava palkkio. Haastateltavilla oli hieman erilaisia näkemyksiä palkkioon.

”Ei se ainakaan vähennä motivaatiota, että siitä saa muutaman euron ylimääräistä palkkaansa.” (H2)

”Toki rahakin vaikuttaa palkkio, vaikka se pieni onkin, niin tuohon palkan päälle se tuntuu tilinauhassa kivalta.” (H5)

Palkkion osalta esitettiin myös näkemyksiä, joiden mukaan palkkion ei tulisi olla keskeinen motivaatiotekijä ohjaustyössä.

”Pidän ulkoa tulevien motivointikeinojen vaikutusta rajallisena. Esimerkiksi palkkauksen vaikutusta ihmisen sisäisen motivaation herättämiseen pidän ajallisesti lyhytvaikutteisena. Palkankorotus vaikuttaa kyllä hetkellisesti positiivisesti työmotivaatioon, mutta erittäin lyhyellä aikavälillä kohonneeseen palkkaan tottuu, eikä enää koe velvollisuutta ponnistella palkkatason ylläpitämiseksi.” (H6)

”Rahallisesti ohjaaminen ei ole lottovoitto, joten motivaatiotekijänä pitää olla joku muu syy.” (H7)

Yksikään haastateltava ei kuitenkaan kertonut haluavansa tehdä ohjaustyötä vain palkkion takia. Palkkio kuitenkin lukeutuu teorian perusteella yhdeksi motivaatiotekijäksi. Ruohotie (1998) toteaa, että ulkoiset palkkiot tyydyttävät usein alempia tarpeita, kuten turvallisuuden tarpeita ja sosiaalisuuden tarpeita. Sen sijaan sisäiset palkkiot voivat muodostua Ruohotien (1998) mukaan jopa pysyväksi motivaation lähteeksi.

Lämsän ja Päiviken (2013) mukaan suomalaisessa työelämässä Maslow'n tarvehierarkian alemmat tasot ovat usein tyydytetyjä, joten kiinnostuksen kohteena ovatkin hierarkian ylemmät tasot. Tämän tutkimuksen kontekstissa työnohjaajien voidaan tulkita tavoittelevan Maslow'n tarvehierarkiassa ylimmillä tasoilla olevia arvostuksen tarpeita sekä itsensä toteuttamisen tarpeita. Tutkimuksessa teemoina esiin nousivat oman ammattitaidon kehittäminen, työnohjauksen mielekkyys ja sen mukanaan tuomat haasteet ja mahdollisuudet olla luova työtehtävissään. Edellä mainitut asiat liittyvät Maslow'n tarvehierarkian ylimmän tason itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Kaikkein eniten tutkimuksessa motivaatiotekijät liittyivät juuri itsensä toteuttamisen tarpeisiin.

Hierarkian toiseksi ylimmällä tasolla oleviin arvostuksen tarpeisiin lukeutuvat tutkimuksen aineiston perusteella ohjaustyön vastuullisuus, palaute ja palkkio. Tarvehierarkian alaosasta on syytä nostaa esiin fysiologisen tarpeena ohjaustyöhön osoitettu työaika. Jotkut haastateltavista kokivat, että ohjaustyöhön ei aina ole ollut riittävästi aikaa, jolloin ohjaus kärsii.

”Ohjaajilla pitäisi olla todellinen mahdollisuus siihen ohjaamiseen eli sitä työaika käydä läpi niitä perusasioita, palautetta ja tehdä rauhassa niitä asioita.” (H4)

”Ohjaustyöhön annettava työaika kentän puolella. Jos tuossa on minimimäärä partioita ja partio, jossa on harjoittelija, on täysillä kaikessa mukana, niin se voi yllättäen olla stressaavaa sille ohjaajallekin.” (H5)

Ohjaustyöhön käytettävän ajan voidaan katsoa sijoittuvan Maslow'n tarvehierarkiassa yleisiin työolosuhteisiin. Puutteet fysiologisissa tarpeissa voivat haitata muiden tarpeiden toteutumista. Esimerkiksi työajan puute voi vaikeuttaa itsensä toteuttamisen tarpeiden täyttymistä, kun tärkeäksi kokemaansa tehtävää ei ole mahdollista tehdä niin kattavasti ja hyvin kuin haluaisi.

Haastateltavien korkeaa sisäistä motivaatiota tarkasteltaessa Decin ja Ryanin itsemääräämisteorian kautta, tarve tuntee itsensä päteväksi näkyi aineiston mukaan motivaatiotekijöinä muun muassa ohjaustyön haasteellisuutena, oman ammattitaidon kehittämisenä ja palautteena. Martelan ym. (2017) mukaan itsensä päteväksi tunteminen tarkoittaa, että yksilö kokee osaavansa asioita ja saavansa jotain aikaan. Sisäsyntyinen motivaatio on lähtöisin tekemisestä itsestään, joka on tekijälleen kiinnostavaa ja innostavaa (Martela ym., 2017).

Martela ym. (2017) puhuvat *integroidusta motivaatiosta*, joka tarkoittaa sitä, että yksilö kokee tekemisen arvoensa ja omakuvansa mukaiseksi ja tekemisensä kautta pääsevänsä vaikuttamaan itselleen tärkeisiin asioihin. Tarve tuntee itsensä päteväksi näkyi haastateltavien vastauksissa myös siinä, että työharjoittelijan kehittymisen näkeminen koettiin keskeisenä motivaatiotekijänä.

”Sen harjoittelijan kehittymisen näkeminen jo itsessään motivoi eli kun lähdetään liikkeelle jostakin yksinkertaisesta perusasiasta ja huomaa sen, että toinen oppii sen.” (H4)

Sosiaalisen kiintymisen tarve puolestaan näkyi vastauksissa työyhteisöön liittyvinä asioina.

”Ohjaaja pystyy opettamaan ohjattavalleen, jotta tämä helpommin sopeutuisi työelämän haasteisiin ja oppisi tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja kehittämään heikkouksiaan sopeutuen osaksi työyhteisöä.” (H6)

Itsemääräämisteorian mukainen autonomian tunne näkyi keskeisenä motivaatiotekijänä aineistossa mahdollisuutena vaikuttaa työtehtäviin ja ohjaustyön vastuullisuutena.

”Heidän [työharjoittelijoiden] kanssa saa aina olla partionjohtajana, niin silloin voi aika vapaasti itse päättää mitä tehdään, joka ohjaa omaakin työtä mielekkääseen suuntaan.” (H5)

Taulukossa 5 on kuvattu työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijät suhteessa Maslow'n tarvehierarkian motivaatioteoriaan. Aineistosta esiin nousseet motivaatiotekijät selvitettiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla luvussa 5.5 kuvatulla tavalla. Taulukossa 5 on kuvattu Maslow'n tarvehierarkian pyramidin (kuvio 1) mukaisesti tarpeiden hierarkkinen järjestys ja millaiset motivaatiotekijät

liittyvät kyseiseen tarpeeseen teorian mukaan, sekä se, mitkä motivaatiotekijät aineiston perusteella liittyvät kyseiseen tarpeeseen.

TAULUKKO 5. Motivaatiotekijät (Maslow'n tarvehierarkia).

Motivaatioteoria	Teorian mukaiset motivaatiotekijät	Aineistosta esiin nousevat motivaatiotekijät
Maslow'n tarvehierarkia (itsensä toteuttamisen tarpeet)	Luovuus työssä, haasteelliset työtehtävät, organisaatiossa etenemisen mahdollisuudet	<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaustyön haasteellisuus • Oman ammattitaidon kehittäminen • Mahdollisuus vaikuttaa tehtäviin • Uuden opettaminen • Työharjoittelijan kehittymisen havaitseminen
Maslow'n tarvehierarkia (arvostuksen tarpeet)	Vastuu, palkitseminen, kunnioitus	<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaustyön vastuullisuus • Palaute • Palkkio
Maslow'n tarvehierarkia (sosiaaliset tarpeet)	Työyhteistö, esimies-alainen suhteet	<ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisö
Maslow'n tarvehierarkia (turvallisuuden tarpeet)	Varma työpaikka, palkkaus, työturvallisuus	<ul style="list-style-type: none"> • Työturvallisuus
Maslow'n tarvehierarkia (fysiologiset tarpeet)	Tila, valaistus, yleiset työolosuhteet	<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaustyöhön osoitettava työaika

Taulukossa 6 kuvataan Decin ja Ryanin itsemääräämisteorian mukaiset motivaatiotekijät edellisen taulukon tapaan sekä aineistosta esiin nousseet motivaatiotekijät suhteessa itsemääräämisteoriaan.

TAULUKKO 6. Motivaatiotekijät (Itsemääräämisteoria).

Motivaatioteoria	Teorian mukaiset motivaatiotekijät	Aineistosta esiin nousevat motivaatiotekijät
Deci & Ryan itsemääräämisteoria (tarve tuntea itsensä päteväksi)	Yksilön tarve tuntea osaamisensa ja saada aikaan jotakin	<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaustyön haasteellisuus • Oman ammattitaidon kehittäminen • Palaute • Uuden opettaminen • Työharjoittelijan kehittymisen havaitseminen
Deci & Ryan itsemääräämisteoria (tarve sosiaaliseen kiintymiseen)	Yhteenkuuluvuuden tunne	<ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisö
Deci & Ryan itsemääräämisteoria (autonomian tunne)	Tekeminen lähtee yksilöstä, eikä perustu ulkoiseen paineeseen.	<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin • Ohjaustyön vastuullisuus

6.2 Motivaation näkyminen ohjaustyössä

Haastateltaviksi pyrittiin löytämään työharjoittelun ohjaajia, joilla katsottiin olevan riittävästi kokemusta sekä poliisin työstä että työharjoittelijoiden ohjaamisesta. Edellä mainituilla kriteereillä pyrkimyksenä oli varmistaa, että haastateltavilla oli todellista kokemusta ja ymmärrystä poliisin työtehtävistä eli asiantuntijuutta omiin työtehtäviinsä liittyen, sekä kokemusta useamman työharjoittelijan ohjaamisesta, jotta haastateltavat pystyisivät tutkiskelemaan omaa ohjaustyötään itsereflektion kautta.

Tutkimusaineiston perusteella haastateltavien voidaan todeta lähtökohtaisesti olevan hyvin motivoituneita työharjoittelijan ohjaajana toimimiseen. Haastateltavilta kysyttiin työharjoittelijan oppimismotivaation

vaikutuksesta ohjaajan ohjausmotivaatioon. Haastateltavat olivat yhteneväisesti sitä mieltä, että työharjoittelijan omalla oppimismotivaatiolla on vaikutusta myös ohjaajan ohjausmotivaatioon. Haastateltavat kuitenkin korostivat vastauksissaan työharjoittelijoiden korkeaa oppimismotivaatiota. Harjoittelijoita myös pidettiin hyvinä työpareina, koska he suhtautuvat kaikenlaisiin poliisitehtäviin motivoituneesti.

”Kyllä se [harjoittelijan oppimismotivaatio] tietenkin jollakin tasolla vaikuttaa. Jos harjoittelija on itse aktiivinen, niin se keskustelu tavallaan menee syvemmälle niihin aiheisiin”. (H1)

”Se [harjoittelijan oppimismotivaatio] vaikuttaa todella paljon. On hyvin epäkiitollista ohjata sellaista työharjoittelijaa, joka on epämotivoitunut tai vaikka laiska.” (H2)

”Opiskelijat ovat olleet pääsääntöisesti hyvinkin motivoituneita. – – Jos harjoittelija ei olisi kovin motivoitunut, niin kyllä se varmasti vaikuttaisi omaankin kiinnostukseen ohjata tällaista henkilöä.” (H4)

Haastateltavilta kysyttiin myös, minkälaiset asiat voisivat laskea ohjaajan ohjausmotivaatiota. Vastauksissa korostui opiskelijan rooli ohjattavana olemisessa. Haastateltavien mielestä keskeisiä asioita ohjausmotivaation laskuun ovat työharjoittelijan kiinnostus työntekoa kohtaan sekä ohjaukseen käytettävissä oleva aika.

”Työharjoittelijan huono motivaatio tai huono asenne. Jos se on sellaista selviytymistaistelua sen harjoittelijan kanssa, niin kyllä se laskee motivaatiota. Myös kiire, jos on työtehtäviä, joista pitää suoriutua ja samalla jotenkin laadukkaasti ohjata työharjoittelijaa, niin kyllä se laskee motivaatiota.” (H2)

”Jos olisi harjoittelija, jota ei kiinnostaisi tai olisi asenteellisuutta tiettyjä poliisitehtäviä kohtaan, niin se saattaisi tietysti laskea motivaatiota opettaa sitä kyseistä asiaa. Yleisesti jos mietitään ohjausmotivaatiota, niin tehtäväpaineikin voi vaikuttaa motivaatioon. Jos on vähän resursseja ja paljon tehtäviä, niin silloin sitä ohjausta ei voi tehdä sillä tavalla, millä sen haluaisi tehdä.” (H4)

”Varmaankin se, että harjoittelija itse ei ole kiinnostunut näistä työtehtävistä, eikä kiinnostunut oppimaan. Sekin jos henkilökemiat eivät täsmää ollenkaan.” (H5)

”Hiljainen keikkarintama. On melko turhauttavaa ajaa tyhjiä katuja keskellä yötä. Se ei palvele harjoittelijaa. Tosin se on osa alaa ja siihen on totuttava.” (H7)

Haastateltavien vastauksissa mainittiin työharjoittelijan asenne ja asenteellisuus. Ruohotie (1998) kertoo, että joskus asenne tulkitaan yleismotivaation synonyymiksi, vaikka niiden välillä on eroja. Ruohotie (1998) tarkentaa, että asenne on suhteellisen pysyvä reaktiovalmius, joka muuttuu hitaasti, kun motivaatio puolestaan on usein lyhytaikainen ja tilannekohtainen. Asenteella on enemmän merkitystä toiminnan laadun suhteen kuin motivaatiolla, joka määrittelee sen, millaisella innokkuudella toimintaa tehdään (Ruohotie, 1998). Ruohotie (1998) toteaaakin, etteivät muutokset ihmisen motivaatiossa edellytä välttämättä muutoksia ihmisen asenteissa.

Haastateltavilta kysyttiin ajatuksia siitä, millaisin keinoin ohjaajien motivaatiota olisi mahdollista lisätä. Keskeiseksi kehityskohteeksi haastateltavat mainitsivat ohjaustyöhön mahdollistettavan ajan lisäämisen perehdytykseen sekä palkkion kasvattamisen. Myös ohjaajien vapaaehtoisuutta korostettiin.

”Mielestäni täytyisi lähteä siitä, että jokainen harjoittelunohjaaja olisi vapaaehtoinen tai ei edes vapaaehtoinen vaan halukas tekemään ohjaustyötä. Ei siten, että nimetään joku sen perusteella, että hän on ollut töissä pisimpään.” (H1)

”Palkkauksessahan ohjaajien työ voisi näkyä hieman enemmän. Mielestäni nykyinen korvaus ohjaajan työstä on hieman alakanttiin ottaen huomioon tehtävän vastuullisen luonteen.” (H3)

”Ohjaajilla pitäisi olla todellinen mahdollisuus siihen ohjaamiseen eli sitä työaika käydä läpi niitä perusasioita, palautetta ja tehdä rauhassa niitä asioita. Tietysti ohjaustyö on aika vaativa työ, joten siitä saatava korvaus voisi olla suurempi.” (H4)

Ohjaustyöhön käytettävissä olevan ajan todettiin jo aiemmin tämän tutkimuksen tuloksissa sijoittuvan Maslow'n tarvehierarkiassa pyramidin alatasolle fysiologisiin tarpeisiin, joiden täyttyminen edesauttaa teorian mukaan korkeampien tarpeiden tavoittelemista. Palkkion osalta vastauksissa kuitenkin huomiota herättää se, että haastateltavien motivaatio ohjaustyöhön pohjautui tutkimusaineiston perusteella hyvin vahvasti sisäisiin motivaatiotekijöihin. Keskeiseksi kehityskohteeksi ohjaajat kuitenkin mainitsevat palkkion, joka puolestaan voidaan nähdä ulkoisena motivaatiotekijänä.

Sinokki (2016) toteaa jokaisen yksilön motivoituvan palkkioista eri tavoin. Esimerkiksi palkka voidaan nähdä paitsi fysiologisena tarpeena ja turvallisuuden tarpeena, myös sosiaalisena tarpeena esimerkiksi suhteessa työyhteisöön

(Sinokki, 2016). Sosiaalisia palkkioita voivat Sinokin (2016) mukaan olla esimerkiksi työstä saatavat kiitokset, tunnustukset ja palaute, joiden tulisi olla oikeudenmukaisia ja tasapuolisia motivoidakseen työntekijää. Työharjoittelun ohjauksesta maksettava palkkion voidaan ajatella olevan tällainen sosiaalinen palkkio, joka on samalla kiitos ja tunnustus tehdystä työstä.

Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorin työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijöistä. Osana tutkimusta, haastateltavilta kysyttiin heidän kokemuksiaan Lounais-Suomen poliisilaitoksen työharjoittelun ohjaajien ohjausmotivaatiosta. Vastausten osalta on huomioitava, että haastateltavilta kysyttiin kokemuksia heidän tuntemiensa työharjoittelun ohjaajien ohjausmotivaatiosta Lounais-Suomen poliisilaitoksella. Vastauksissa annettiin mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä vapaasti. Vastauksia ei ollut rajattu sen tarkemmin käsittelemään esimerkiksi vain tiettyä sektoria tai poliisiasemaa. On otettava huomioon, että jollakin haastateltavalla saattaa esimerkiksi olla huomattavasti suppeampi kokemus eri poliisiasemien ohjaajista kuin jollakin toisella. Yleisellä tasolla haastateltavien kokemukset työharjoittelun ohjaajien motivaatiosta Lounais-Suomen poliisilaitoksella olivat vaihtelevia. Vastauksissa esille nousi vapaaehtoisuus ohjaajana toimimiseen.

Tutkimuksen lähtökohtana on, ettei siihen osallistuminen aiheuta tutkittaville negatiivisia seurauksia (Kuula, 2011). Kuula (2011) toteaa myös tunnistettavuuden estämisen olevan yksi keskeisimpiä tutkimuseettisiä normeja. Edellä mainitusta syistä seuraaviin siteerauksiin ei ole merkitty, mistä haastattelusta siteeraukset on poimittu.

”Meillä on hyviä ohjaajia ja meillä on huonoja ohjaajia. Ne ovat vähän jakautuneet siten, että toiset ovat ohjaajia sen vuoksi, että heidät on pakotettu siihen – – ja on sellaisia, jotka selkeästi haluavat olla ohjaajia.”

”On paljon hyviä ohjaajia ja varmasti suurin osa on hyviä ja motivoituneita ja ohjaavat mielellään harjoittelijoita. Paljon olen kuullut myös sitä, että on ohjaajia, jotka eivät haluaisi olla ohjaajia ja että harjoittelijat eivät ole päässeet tekemään asioita, joita haluaisivat tehdä.”

”Niistä, jotka ovat harjoittelunohjaajia omasta tahdostaan, motivaatio on kaikilla käsittääkseni hyvä ja kaikki tekevät sitä mielellään. Koska

ohjaajia ei kuitenkaan ilmeisesti riittävästi ole ollut saatavilla, niin osa on siinä tehtävässä ollut pakotettuinakin. Heidän motivaationsa vaihtelee varmaan paljonkin ja osaa ei kiinnosta yhtään.”

”Työharjoittelun ohjaajien seminaarissa yllätyin jonkun verran ympärille katsellessani. Itselleni tuli sellainen olo, että harjoittelijan ohjaamisesta maksettava palkkio taisi olla aika iso motivaatiotekijä isolle osalle.”

”Yleisellä tasolla kaikki ohjaajat ovat motivoituneita. Jotkut vanhemman rotaation ohjaajat ovat astuneet sivuun uusien ohjaajien tieltä, kun ovat itse huomanneet motivaation laskeneen ohjaamiseen liittyen.”

Haastateltavien vastausten perusteella ohjaajina toimii haastateltavien mielestä sekä hyviä että huonoja ohjaajia. Haastateltavien vastauksien perusteella työharjoittelun ohjaajien erityisen hyvä tai huono tilanne Lounais-Suomen poliisilaitoksella ei kuitenkaan ole yleistettävissä. Aiemmin todetun mukaisesti vastauksia ei ollut rajattu tarkemmin, eikä vastauksiin esitetty jatkokysymyksiä. Tutkimuksen kohderyhmän perusteella voidaan kuitenkin arvioida, että vaihtelevat kokemukset eivät kohdistu vain yhteen tiettyyn poliisiasemaan. Ymmärryksen lisäämiseksi vastausten perusteella on kuitenkin todettavissa, että Lounais-Suomen poliisilaitokselta löytyy myös työharjoittelun ohjaajia, jotka eivät välttämättä ole kovin sisäisesti motivoituneita ohjaustyöhön. Tulosten perusteella päteville ja vapaaehtoisille ohjaajille on selvästi tarvetta.

6.3 Ohjaajien orientoituminen ohjaustyöhön

Motivaatiotekijöiden lisäksi tutkimuksessa haluttiin ymmärystä siitä, miten työharjoittelun ohjaajat orientoituvat ohjaustyöhön, koska orientaatioiden kautta voidaan myös pohtia motivaation ilmenemistä ohjaustyössä. Tutkimuksen analysoinnissa teoriana käytettiin Vehviläisen (2014) ohjauksen orientaatioita. Haastateltavat antoivat hyvin vaihtelevasti vastauksia siihen, miten he valmistautuvat uuden työharjoittelijan ohjaamiseen. Jotkut haastateltavista kertoivat, etteivät he valmistaudu uuden työharjoittelijan ohjaamiseen juuri millään tavalla. Joillakin oli selkeästi tarkempi suunnitelma alkuperehdytyksen suhteen.

”Yritän etukäteen pohtia, mitkä ovat ne keskeisimmät opit siihen poliisin työhön, mitä haluan hänelle opettaa – –, ja mitkä ovat niitä keskeisimpiä käytännön asioita, mitä harjoittelija tarvitsee työn tekemiseen.” (H2)

”Eipä siihen tule sen enempää valmistauduttua. Harjoittelijan tullessa harjoitteluun käyn esittäytymässä hänelle ja käymässä hieman läpi harjoittelun kulkua etenkin kentällä.” (H3)

”Yleensä aika vähän mitenkään. Kyllä se sitten lähtee lennosta, kun harjoittelija tulee, niin lähdetään tekemään.” (H5)

”Aloitin valmistautumisen miettimällä, mistä asiakokonaisuuksista poliisin kenttätö muodostuu. – – Laadin itselleni asiakokonaisuuksien pohjalta ranskalaisilla viivoilla teemaharjoituksia ja opeteltavia asiakokonaisuuksia.” (H6)

Haastateltavilta kysyttiin, miten he motivoivat työharjoittelijoita oppimaan uutta. Motivointikeinoiksi mainittiin muun muassa oma esimerkki ja palautteen antaminen. Vastauksissa kuitenkin korostettiin työharjoittelijoiden lähtökohtaisesti korkeaa oppimismotivaatiota työharjoittelussa.

”Sanoisin, että oma innostus tekemiseen. Pidän työstäni ja se on hauskaa, kun sitä tekee. Uskon, että se tarttuu paljon paremmin kuin se että vain kertoo, kuinka hienoa tämä on”. (H1)

”Harjoittelijan motivaatio on mielestäni eniten kiinni hänen omasta asenteestaan. Omalla esimerkillä ja käytöksellä siihen voi tietysti yrittää hieman vaikuttaa”. (H3)

”Pyrin saamaan harjoittelijan ymmärtämään poliisin toimenpiteiden merkityksen yksittäisen ihmisen elämässä. Työn arvokkaaksi kokeminen on mielestäni paras motivointitekijä poliisin työssä. (H6)

”Kannustaminen on kaiken a ja o. Hyvin hoidetuista keikoista tulee aina antaa positiivista palautetta.” (H7)

Haastateltavilta kysyttiin asioista, jotka ovat heidän mielestään haasteellisimpia ohjaustyössä. Haastateltavien vastaukset olivat monipuolisia, mutta niistä ilmenee, että ohjaajat tiedostavat tekevänsä vaativaa ohjaustyötä, jossa heidän ohjaustyöllään on merkittävä vaikutus työharjoittelijan oppimisen kannalta.

”Negatiivisen palautteen antaminen ei ole koskaan kauhean kivaa, mutta se on ehkä yksi tärkeimmistä asioista ohjaamisessa. Jos meille tulisi sellaisia harjoittelijoita, jotka osaavat jo kaiken, niin eihän niitä tarvitsisi ohjata.” (H1)

”Se [ohjaus] on siinä mielessä vastuullinen tehtävä, että mikäli näyttää huonoa esimerkkiä harjoittelija saattaa jatkaa asioiden väärin tekemistä pitkäänkin omalla urallaan.” (H3)

”Uudet ja odottamattomat tilanteet, kiireelliset tehtävät, joihin ei ole aikaa tai ei ole kyetty valmistautumaan. Silloin kun itse joutuu tekemään kahden ihmisen työt tavallaan yksin.” (H4)

”Haasteena on lukea harjoittelijaa yksilönä ja osata kannustaa onnistumisissa, mutta myös vastapainona antaa palautetta, jos joku asia ei menekään ihan putkeen.” (H7)

Tutkimuksen tulosten ja haastateltavien pienen määrän perusteella ohjauksen orientaatioiden osalta kovinkaan pitkälle meneviä johtopäätöksiä ei voida tehdä. Ohjaustyössä orientaatiot vaihtelevat ja laajempi ymmärrys aiheesta edellyttäisi kattavampaa tutkimusta nimenomaisesti ohjauksen orientaatioihin perehtyen. Lisäksi tarkemmat johtopäätökset vaatisivat myös ohjaajien ohjaustyön havainnointia. Ohjauksen orientaatioiden tutkimisella pyrittiin kuitenkin saamaan ymmärrystä ohjaajien motivaatioon liittyen, ja yleisellä tasolla voidaan todeta, että kaikkia Vehviläisen (2014) ohjauksen orientaatiota käytetään työharjoittelun ohjaajien toimesta Lounais-Suomen poliisilaitoksella. Lindström ym. (2022) toteavat kaikkien ohjauksen orientaatioiden olevan välttämättömiä ja niitä on mahdollista valjastaa erilaisiin tarkoituksiin ohjausprosessiin. Aiemmissa tuloksissa todetun mukaisesti haastateltavat ovat vahvasti sisäisesti motivoituneita ohjaustyöhön, ja Vehviläisen (2014) ohjauksen orientaatioiden teoriaan suhteutettuna yleisimmin ohjaustyössä vaikuttavat esiintyvän *kannatteleva orientaatio* ja *ongelmanratkaisuorientaatio*.

Taulukossa 7 on esitetty ohjauksen orientaatiot ja niihin liittyvät teorian mukaiset ohjauksen keinot sekä aineistosta esiin nousevat ohjauksen keinot suhteessa teoriaan. Huomioitavaa tulosten perusteella kuitenkin on, että opettamisorientaatio on työharjoittelun ohjaajille jokseenkin vierasta, sillä haastateltavat eivät juurikaan maininneet suunnitelmallista, ennakoivaa ja tavoitteisiin pohjautuvaa ohjaamista. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei ohjaustyön pedagogista luonnetta ymmärretä aivan täysin, vaan ohjauksen ajatellaan perustuvan tilannekohtaiseen kannustamiseen (kannatteleva orientaatio) ja palautteeseen (ongelmanratkaisuorientaatio). Myös poliisityön luonne on vahvasti ongelmanratkaisupainotteinen, joka voi myös osaltaan

selittää ohjauksen painottumista muihin orientaatioihin opettamisorientaation sijaan.

TAULUKKO 7. Ohjauksen orientaatiot.

Ohjauksen orientaatio	Ohjauksen keinot teoriassa	Ohjauksen keinot aineistossa
Kannatteleva orientaatio	Äänensävy, ilmeet, eleet, kuuntelemisen ilmaisut, referoivat puheenvuorot	<ul style="list-style-type: none"> • Kannustaminen • Vuorovaikutus • Yksilöllinen tukeminen
Tutkiva orientaatio	Tutkivat kysymykset, havainnointi, kokemukset	<ul style="list-style-type: none"> • Vuorovaikutus
Ongelmanratkaisuorientaatio	Haastattelutyypiset kysymykset, neuvovat puheenvuorot, palautteen antaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Palaute • Vuorovaikutus
Opettamisorientaatio	Suunnitelmallinen oppimisprosessi, tavoitteelliset oppimistilanteet, oppimisen ennakoiminen	<ul style="list-style-type: none"> • Esimerkin näyttäminen • Ohjauksen suunnitleminen

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää motivaatiotekijöitä Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoiminnan työharjoittelun ohjaajien osalta. Tutkimuksen tavoitteen voidaan katsoa saavutetun ja ymmärryksen lisääntyneen. Työharjoittelun ohjaajien motivaatioon vaikuttavia sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä saatiin tutkimuksen avulla selvitetyksi. Tutkimustulosten mukaan selkeä painotus on kuitenkin sisäisissä motivaatiotekijöissä. Keskeisimmät sisäiset motivaatiotekijät liittyivät itseohjautuvuuden tarpeisiin, jonka voidaan myös ajatella kertovan siitä, että haastateltavien alemmat tarpeet ovat riittävän hyvin tyydytettyjä, jotta ylimpiä tarpeita on mahdollista tavoitella. Ulkoisena motivaatiotekijänä mainittiin työstä saatava palkkio. Haastateltavat eivät kuitenkaan maininneet palkkiota pääsääntöiseksi motivaatiotekijäksi työharjoittelun ohjaajana toimimiseen.

Palkkion saaminen ohjaustyöstä edellyttää työharjoittelijan ohjaajalta työharjoittelijan kirjallista arviointia. Palkkion osalta tulisikin huomioida, että kirjallinen arviointi on tehty huolellisesti, se on riittävän kattava ja opiskelijan oppimisprosessia ja itsereflektointia tukeva. Haastateltavat mainitsivat yhdeksi ohjaajien motivaation lisäyskeinoksi suuremman palkkion, joka lukeutuu ulkoisiin motivaatiotekijöihin. Yksi mahdollinen selitys tälle voi löytyä poliisin palkkausjärjestelmästä, jossa tietyt lisätehtävät nostavat henkilön peruspalkan vaatavuustasoa. Työharjoittelun ohjaajat kuitenkin saavat työstään korvauksen erillisenä palkkiona ohjattua harjoittelijaa kohden, eikä se lukeudu erilliseksi lisätehtäväksi, joka näkyisi palkkauksen vaatavuustasossa. On mahdollista, että haastateltavat ajattelevat palkkion korottamisen osoittavan arvostusta kyseistä tehtävää kohtaan.

Alhainen palkkio vaativastakin tehdystä työstä voi näyttäytyä työntekijälle, ettei hänen työtään arvosteta riittävästi, joka laskee henkilön sisäistä

motivaatiota. Korotetun palkkion kääntöpuolena voisi kuitenkin olla se, että työharjoittelun ohjaajaksi saattaisi hakeutua enemmän henkilöitä, joita motivoi ulkoinen palkkio. Ulkoisesti motivoitunut ohjaaja saattaisi siirtää omia työtehtäviään työharjoittelijan hoidettavaksi ilman varsinaista ohjaustyötä. Mikäli työharjoittelijan ohjaus nähtäisiin erillisenä lisätehtävänä, se myös asettaisi vaatimuksia ohjaajana toimiseen. Tällöin pohdittavaksi tulisi, pitäisikö ohjaajalta vaatia esimerkiksi erillistä lisäkoulutusta ohjaustehtävään.

Sinokki (2016) toteaa, että rahapalkkioilla ja työsuorituksilla tulisi olla selkeä yhteys, jossa suorituksen parantuessa voi palkkiokin kasvaa. Työharjoittelun ohjaajien vertaaminen keskenään ei ole kovinkaan järkevää, koska ohjaajat ovat keskenään erilaisia, kuten ovat ohjattavana olevat työharjoittelijatkin. Yksi työharjoittelija voi oppia yhden asian kerrasta, kun toisella sama asia vaatii useita toistoja. Joku työharjoittelija saattaa myös kyetä toimimaan hyvin itsenäisesti, toisen vaatiessa hyvin paljon ohjausta. Suoritusten mittaaminen ohjaustyössä on siis hyvin vaikeaa, ellei jopa mahdotonta, jonka vuoksi kiinteä palkkiosumma on perusteltua. Tutkimuksen tulosten perusteella työharjoittelun ohjaajille maksettava palkkio voidaankin nähdä enemmän kiitoksena tehdystä työstä ja arvostuksen osoituksena ohjaajille. Työharjoittelun ohjaajia motivoivat tutkimuksen perusteella pääosin sisäiset motivaatiotekijät, joihin palkkion summa ei todennäköisesti vaikuta merkittävästi. Todennäköisesti suurin osa sisäisesti motivoituneista ohjaajista toimisi työharjoittelun ohjaajana ilman erillistä palkkiotakin. Tätä voidaan perustella muun muassa sillä, että ohjaaja toimii partiossa partionjohtajana, joka tarjoaa laajat mahdollisuudet autonomian tunteeseen ja itsensä toteuttamiseen.

Haastateltavien mielestä ohjattavan omalla asenteella ja oppimismotivaatiolla on vaikutusta ohjaajan ohjausmotivaatioon. On huomioitava, että asenne ja motivaatio eivät ole toistensa synonyymeja. Työharjoittelun ohjaajan voi olla vaikea vaikuttaa lyhyessä ajassa työharjoittelijan asenteisiin, mutta motivaatioon voi sen sijaan yrittää vaikuttaa. Konstruktivistisen teorian mukaisesti ohjaajan tulisi myös kyetä pohtimaan, mikä on vaikuttanut työharjoittelijan asenteisiin työharjoittelussa. Taustavaikuttajia voivat olla esimerkiksi aiemmat huonot kokemukset työharjoittelun ajalta liittyen johonkin tiettyyn osa-alueeseen tai huonot kokemukset aiemmasta työharjoittelun ohjaajasta. Muutosta työharjoittelijan tilanteeseen voidaan hakea esimerkiksi

dialogisen vuorovaikutuksen avulla. Erilaisia ohjauksen orientaatioita hyödyntäen ohjaajat kuitenkin voivat yrittää motivoida työharjoittelijaa, vaikka asenteisiin ei kyettäisikään vaikuttamaan.

Tutkimukseen osallistuminen on ollut ohjaajille paitsi mahdollisuus vaikuttaa ohjaustyön parempaan ymmärtämiseen ja kehittämiseen, myös tilaisuus oman ohjaustyön laajempaan tarkasteluun itsereflektion kautta. Tutkimuksen perusteella keskeiseksi kehityskohteeksi Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoiminnan työharjoittelun ohjauksessa voidaan nostaa työharjoittelun ohjaajien valinnat, joihin tulisi kiinnittää jatkossa tarkemmin huomiota. Haastateltavat painottivat vastauksissaan, että ohjaajien tulisi olla halukkaita ja vapaaehtoisia ohjaustehtävään. Halukkuuden ilmaiseminen jää toki työntekijän itsensä vastuulle, mutta tehtävää olisi mahdollisuus mainostaa ja tiedustella halukkuutta esimerkiksi jokavuotisten tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä esimiehen toimesta.

Tutkimuksen perusteella pohdittavaksi nousee myös se, tulisiko jokaiselta työharjoittelun arviointia suorittavalta ohjaajalta vaatia suoritettua Poliisiammattikorkeakoulun järjestämää täydennyskoulutusta työharjoittelun ohjaajan seminaarin muodossa, joka lisäisi ohjaajan tietämystä ohjaustyöstä ja arvioinnista. Tutkijan näkemyksen mukaan suunnitelmallinen ja tavoitteellinen ohjaustyö vaatii perehdytyksen, eikä laadukasta ohjaustyötä ole mahdollista tehdä perehtymättä ohjaustyön perusasioihin.

Voidaan myös pohtia, olisiko vastaava perehdytys ohjaustyöhön mahdollista sisällyttää tulevaisuuden konstaapelien osalta Poliisi AMK-tutkintoon. Kysymys on perusteltu, sillä vastavalmistunut konstaapeli voi päätyä ohjaamaan työharjoittelijaa samalla kun itse on vasta aloittanut työt työharjoittelunsa jälkeen. Tilanne ei ole ideaalinen työharjoittelijalle tai vastavalmistuneelle, mutta kuitenkin täysin mahdollinen. On kuitenkin otettava huomioon, että työharjoittelijalle ei aina ole mahdollista osoittaa tehtävään koulutuksen saanutta kokenutta ohjaajaa. Poliisin toimintaympäristössä tulee väistämättäkin eteen tilanteita, joissa ohjaajana toimii henkilö jopa tehtävään pakotettuna, eikä tällainen tilanne palvele työharjoittelussa olevaa opiskelijaa. Jokainen konstaapeli osaa kuitenkin poliisityön perusasiat. Työharjoittelijan oma-aloitteisuus korostuukin tällaisessa tilanteessa, jossa ohjaustyö voi jäädä hyvinkin vähäiseksi.

Työharjoittelun ohjaajien orientoitumisen osalta tulokset olivat vaihtelevia. Joillakin oli selkeitä omia käytäntöjä perehdyttämiseen, kun taas toisilla valmistautuminen ohjaustyöhön jäi hyvinkin suppeaksi. Haastateltavien määrä on pieni, joten merkittäviä johtopäätöksiä tuloksista ei ole mahdollista tehdä. Yksi keino helpottaa ohjaukseen orientoitumista ja ohjaustyötä sekä tukea työharjoittelijan kehitystä voisi olla valmiit materiaalit ohjaustyöhön, muutoinkin kuin arvioinnin osalta. Työharjoittelun toteutukset eroavat toisistaan eri poliisilaitoksilla, joten yhtä pätevää ”rautalankamallia” ohjaustyöhön ei liene mahdollista kehittää. Ohjaajalla voisi kuitenkin olla käytössään esimerkiksi Poliisiammattikorkeakoulun laatima kysymys–vastauslomake harjoittelun alkuvaiheeseen, puoliväliin sekä lopulliseen palautekeskusteluun. Lomake voisi pitää sisällään esimerkiksi tavoitteenasettelua ja palautetta koskevia toiveita. Kysymykset tukisivat työharjoittelijan itsereflektiota ja toimisivat arvioinnin apuna ohjaajalle.

Ohjauksen orientaatioiden tuloksissa huomio kiinnittyi opettamisorientaatioon. Haastateltavat kertoivat kyllä näyttävänsä esimerkkiä, mutta pääosin ohjauksen keinoiksi mainittiin kannustaminen, vuorovaikutus ja palaute. Oppiminen tulisi kuitenkin osata mieltää suunnitelmalliseksi ja tavoitteelliseksi prosessiksi, onhan työharjoittelijalle määritelty oppimistavoitteet tutkinnon opetussuunnitelmaankin. Ohjauksen tulisi siis olla konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaisesti suunnitelmallista, oppimista ennakoivaa ja tavoitteellista. Ohjaajan tehtävänä on mahdollistaa työharjoittelijalle uusia oppimistilanteita. Ohjauksen ei tulisi perustua pelkästään esimerkiksi hätäkeskuksen antamiin tehtäviin, joiden sisältöön ohjaaja ei voi vaikuttaa. Harjoittelijan tulisi saada kokea riittävän monipuolisesti erilaisia oppimistilanteita. Tämän vuoksi ohjaustyö vaatii suunnittelua. Yksi keino tähän voisi olla esimerkiksi ohjaajalla oleva lista, jossa olisi tavoitteet asioista ja kokonaisuuksista, jotka harjoittelun aikana tulisi käydä läpi. Ohjaajan tehtäväksi jäisi suunnitella se, miten ja milloin kyseiset asiat toteutettaisiin.

Toisaalta tämä vapaasti ohjautuva työaika, jolloin hätäkeskus ei anna tehtäviä, on juuri sitä aikaa, jolloin ohjaajan olisi mahdollista käydä läpi esimerkiksi palautekeskusteluja työharjoittelijan kanssa. Vapaasti ohjautuvalla työajalla tarkoitetaan työaika, jolloin poliisipartiolle ei ole määriteltyä työtehtävää, vaan partio on vapaa tekemään esimerkiksi oma-aloitteista

liikenteenvalvontaa. Työharjoittelun ohjaajat toivoivat enemmän ohjaustyöhön osoitettavaa työaikaa. Voidaankin pohtia, olisiko järkevää, että työharjoittelija ei olisi ensimmäisissä työvuoroissaan ”kenttäjaksolla” ohjaajansa kanssa A-hälytyspartiovalmiudessa, vaan saisi rauhassa käydä läpi perusasioita ja osallistua kiireettömien tehtävien hoitamiseen.

Työharjoittelijan ohjaajien motivaatiotekijöitä on tärkeä ymmärtää myös siksi, että vastaavanlaiset motivaatiotekijät pätevät myös työharjoittelijoihin. Työharjoittelijat pyrkivät myös täyttämään omaa tarpeiden hierarkiaansa työharjoitteluaan ajatellen. Työharjoittelijan tarpeet sijoittuvat todennäköisesti esimerkiksi tarvehierarkian pyramidissa (kuvio 1) hieman työharjoittelun ohjaajia alemmille tasoille, koska työharjoittelija ei todennäköisesti pääse harjoittelunsa aikana kovinkaan omatoimisesti vaikuttamaan työnsä sisältöön. Työharjoittelijalle onkin tärkeää luoda turvallinen oppimisympäristö, jossa työharjoittelija voi soveltaa aiemmin oppimaansa käytännössä.

Tämän tutkimuksen tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä. Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena, ja siinä haastateltiin seitsemää valvonta- ja hälytystoiminnan työharjoittelun ohjaajaa Lounais-Suomen poliisilaitokselta. Haastateltavat valittiin harkintaa käyttäen ja haastateltavien voidaan tutkimustulosten perusteella todeta edustavan Lounais-Suomen poliisilaitoksen työharjoittelun ohjaajia, joilla on vahva sisäinen motivaatio ohjaustyöhön. Mikäli tutkimus toteutettaisiin esimerkiksi poliisilaitoksen rikostorjuntasektorille, motivaatiotekijät voisivat työn erilaisesta luonteesta johtuen olla myös erilaisia. Poliisilaitokset Suomessa ovat hyvin erilaisia kokonsa ja toimintaympäristönsä puolesta. Kuten aiemmin tutkimuksessa todettiin, myös työharjoittelun toteutus vaihtelee poliisilaitoksittain. Mikäli sama tutkimus toteutettaisiin toisella poliisilaitoksella, työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijöihin voisivat vaikuttaa esimerkiksi kyseisen poliisilaitoksen resurssit ja toimintaympäristö. Poliisityö on kuitenkin pohjimmiltaan samanlaista kaikkialla Suomessa.

7.2 Tutkimusetiikka ja tutkimuksen luotettavuus

Yleisenä tieteen eettisenä arvona pidetään pyrkimystä riippumattomuuteen ja itsenäisyyteen. Oletuksena on, että tieteen asettamat päämäärät ja metodit tuottavat parhaat tulokset. Tutkijat tekevät itse tutkimustyötään koskevat eettiset

ratkaisut, joista myös itse vastaavat parhaansa mukaan. Tutkimusetiikka koostuu kollegiaalisesti sovituista periaatteista ja tavoitteista. (Kuula, 2006.) Yksi tämän tutkimuksen keskeisistä tutkimuksen etiikkaan liittyvistä kysymyksistä liittyi tutkimuslupa. Poliisihallitus on ohjeistanut hallinnonalansa tutkimuksiin liittyvät ohjeet ja käytännöt (Poliisi.fi, 2021a). Tämä tutkimus käsittelee ainoastaan Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoimintasektorin työnohjaajia. Poliisin tutkimuslupaohjeistuksen mukaan yhden poliisilaitoksen henkilöstöön kohdistuvaan haastattelututkimukseen tutkimuslupa voidaan anoa kyseiseltä poliisilaitokselta. Tutkimusta varten anottiin ja myönnettiin tutkimuslupa Lounais-Suomen poliisilaitokselta. Tutkimuslupaehdojen mukaisesti haastatteluiden toteuttamisesta sovittiin luvan saamisen jälkeen poliisilaitoksen päällikön edustajan kanssa. Tutkimuksen aineisto hankittiin työnohjaajia haastatteleamalla.

Henkilötiedolla tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, joista hänet voidaan tunnistaa tai ne koskettavat hänen läheisiään. Suoria henkilötietoja ovat esimerkiksi nimi, osoite, henkilötunnus, syntymäaika, ääni ja kuva. Jokaisella ihmisellä on ainutkertainen ääni ja ulkomuoto ja sen vuoksi tutkittavan ääni on ihmisen suora henkilötunniste. Henkilörekisteri koostuu henkilötietoja sisältävästä tietojoukosta. Henkilörekisterin muodostavat kaikki tutkimusaineistot, joissa on tutkittavien suoria henkilötietoja. (Kuula, 2006.) Kaikki haastateltavat osallistuivat tutkimukseen anonymisti. Tutkittavat nimettiin tutkimuksessa kirjain- ja numerotunnistein, joista heitä ei voi tunnistaa. Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja olivat haastateltavan virkaikä poliisina sekä ääni tallennettuna haastatteluiden litteroimista varten.

Tutkittavien virkaikää poliisina ei merkitty tutkimusaineistoon, vaan sitä käytettiin tutkimuksen taustatietona haastateltavien valinnassa. Haastattelut nauhoitettiin, jotta ne oli mahdollista litteroida tekstimuotoon jälkikäteen. Haastattelut litteroitiin mahdollisimman nopeasti haastattelun toteutumisen jälkeen. Litteroinnin jälkeen nauhoitteet poistettiin ja tästä kerrottiin myös tutkimukseen osallistuville ennen haastatteluja. Haastattelujen litteroinneista muodostui tutkimuksen analysoitava aineisto. Tutkimuksen ja pro gradu -tutkielman valmistuttua litteroidut ja tulostetut tekstit hävitetään paperisilppurissa. Tietokoneella litteroitua aineistoa säilytetään salasanalla suojattuna tutkimuksen

valmistumiseen asti, jonka jälkeen tiedostot poistetaan. Tutkimusaineistoa käytetään ainoastaan kyseisen tutkimuksen tekemistä varten.

Tuomi ja Sarajärvi (2018) toteavat, että hyvää tutkimusta ohjaa tutkijan eettinen sitoutuneisuus. Tutkimuseettisestä näkökulmasta tutkijan oma koulutus- tai työtausta ei saisi vaikuttaa tutkimuksen lopputuloksiin. Tutkimuksen osalta on otettava huomioon tutkijan itse työskentelevän tutkimuksen kohdeorganisaatiossa. Tosiasiassa on kuitenkin lähes mahdotonta, etteivät omat kokemukset ja näkemykset tulisi näkyviin millään tavalla esimerkiksi tutkimusta suunnitellessa. Tutkimustuloksia ei kuitenkaan voi perustella omilla kokemuksilla tai näkemyksillä. Tutkimuksen tarkastelussa tulisi Vilkan (2015) mukaan pohtia sitä, minkälainen rooli tutkijalla on ollut tutkittavan yhteisön jäsenenä. Tutkijan oma tausta poliisiorganisaatiossa auttoi tutkimuksessa siten, että tutkimuksen aihepiiri oli tutkijalle entuudestaan tuttu. Tämä mahdollisti sen, että tutkimusaihetta oli helpompi lähestyä neutraalisti. On myös mahdollista, että haastateltavat osallistuivat avoimemmin ja innokkaammin tutkimukseen, kun tutkija oli samasta organisaatiosta, sen sijaan että tutkija olisi täysin tuntematon.

Hirsjärvi & Hurme (2014) toteavat haastatteluaineiston luotettavuuden riippuvan aineiston laadusta ja siihen vaikuttavat esimerkiksi tallenteiden kuuluvuus, litteroinnin säännöt sekä luokittelut. Tutkimuksen haastatteluilla kerätyn aineiston luotettavuutta lisää se, että tutkija ei ole entuudestaan tuntenut kaikkia haastateltavia, eikä osaa haastateltavista koskaan aiemmin tavannut. Haastateltavat ovat myös kattavasti edustaneet koko Lounais-Suomen poliisilaitoksen aluetta, eikä vain esimerkiksi yhtä tiettyä poliisiasemaa. Tutkija ei ole henkilökohtaisesti havainnoinut haastateltavien ohjaustyötä. Kaikki haastatteluaineistot litteroitiin samalla tavalla, joka mahdollisti aineiston käsittelemisen yhtenä samanlaisena kokonaisuutena analyysivaiheessa. Avointen haastattelukysymysten analysointi on tulkinnanvaraista, joka on myös huomioon otettava asia tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa. On mahdollista, että toinen tutkija tulkitsee saman asian eri tavalla. Aineiston analysoinnissa tulkinnot on pyritty tekemään neutraalista näkökulmasta.

Tutkimuksen tarkoituksena ei ollut tehdä yleistettäviä päätelmiä, vaan lisätä ymmärrystä työnohjauksen motivaatiotekijöistä. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa voidaan todeta tutkimuksen perustuvan yleisesti tunnettuihin

teorioihin, jotka on esitelty lukijalle tässä tutkimusraportissa. Tutkimuksen luotettavuutta tukee myös tutkimuksen tarkka raportointi.

7.3 Tulosten vaikuttavuus

Tutkimuksen tavoite oli tuottaa sellaista tietoa, jonka avulla poliisien työnohjauksen motivaatiotekijöitä voitaisiin ymmärtää paremmin ja toimintaa olisi mahdollista kehittää tulevaisuudessa Lounais-Suomen poliisilaitoksella. Tämän tavoitteen voidaan ajatella täyttyneen, sillä ymmärrys työnohjaajien motivaatiotekijöistä on tämän tutkimuksen myötä lisääntynyt. Jotkut motivaatioon vaikuttavat asiat saattavat tuntua jopa itsestäänselvyyksiltä, mutta faktojen näkeminen tutkimuksen tuloksina antaa aihetta pohtia sitä, miten keskeiset motivaatiotekijät voidaan ottaa huomioon jatkossa työnohjauksessa.

Ennen tutkimuksen toteuttamista olin yhteydessä Lounais-Suomen poliisilaitoksen edustajaan tutkimukseeni liittyen. Tutkimusideastani saamani palautteen perusteella tutkimus koettiin kiinnostavaksi ja tarpeelliseksi. Valmis pro gradu -tutkielma tullaan lähettämään Lounais-Suomen poliisilaitoksen edustajalle mahdollista jatkokäyttöä varten. Tutkimusta on myös mahdollista hyödyntää tulevaisuudessa esimerkiksi työharjoittelun ohjaajien työpaikkakoulutuksen koulutusmateriaalina Lounais-Suomen poliisilaitoksella. Lounais-Suomen poliisilaitoksen tulisi työharjoittelun ohjaajien rekrytoimisessa myös kiinnittää huomiota siihen, että ohjaajaksi pääsisivät halukkaat konstaapelit, jotka kaipaavat autonomista, mutta vastuullista työtehtävää työharjoittelijoiden kanssa.

Kerroin tekeillä olevasta pro gradu -tutkielmasta myös Poliisiammattikorkeakoulun työharjoittelun ohjaajien seminaarissa, jossa myös sivusin puheenvuorossani tutkimuksen tuloksia. Poliisiammattikorkeakoulun edustaja pyysi saada valmiin tutkimuksen käyttöönsä. Tutkijan näkemyksen mukaan valmista pro gradu -tutkielmaa on mahdollista hyödyntää Poliisiammattikorkeakoulun toimesta esimerkiksi työharjoittelun ohjaajien seminaareissa, mutta myös Poliisi AMK-tutkinnon opetuksessa. Opiskelijoiden ja tulevien työharjoittelijoiden on tärkeä tietää mitä he voivat ohjaajaltaan odottaa ja toisaalta myös vaatia. Salmela-Aro (2018) kertoo, että opiskelijoita motivoi autonomia, jossa sisäiset vaikuttimet tulevat omasta ajattelusta, eivätkä ulkoisista

seikoista, kuten pakosta tai palkkioista. On myös otettava huomioon, että harjoittelunsa jälkeen vastavalmistunut konstaapeli voi itse toimia työharjoittelun ohjaajana.

Työharjoittelun ohjaukseen panostaminen on pidemmällä aikavälillä järkevää, koska työharjoittelijoiden saama ohjaus vaikuttaa melko vahvasti siihen, millaista oppia työharjoittelijat harjoittelunsa aikana kerryttävät. Edellä mainitulla on puolestaan vaikutusta siihen, minkälaisia poliiseja Suomeen valmistuu. Työharjoittelun ohjaajalla voidaankin todeta olevan merkittävä rooli siinä, miten vastavalmistuneet poliisit tekevät poliisin töitä ja myös kouluttavat seuraavia työharjoittelijoita.

LÄHTEET

- Cohen, L., Manion, L., & Morrison K. (2018). *Research Methods in Education* (8. painos). London: Routledge, Taylor & Francis Group. Print.
- Deci, E. L., & Gagne, M. (2014). The History of Self-Determination Theory in Psychology and Management. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199794911.013.006>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior, *Psychological Inquiry*, 11:4, 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2014). The Importance of Universal Psychological Needs for Understanding Motivation in the Workplace. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199794911.013.003>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guildford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Eklund, A. (2021). *Osaamiskartta: osaamisen kehittäminen työelämässä*. BRIK.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.

- Hallikainen, I. (2019). *Ohjauksen merkitys harjoittelussa: harjoittelijoiden kokemuksia ohjauksesta valvonta- ja hälytystoimintajaksolla*.
<https://www.theseus.fi/handle/10024/178641> (Viitattu 14.9.2021.)
- Harisalo, R. (2008). *Organisaatioteoriat*. Tampereen yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2014). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. (15. uud. p.). Tammi.
- Järvenoja, H., Kurki, K., & Järvelä, S. (2018). Motivoidutaan yhdessä. Teoksessa Salmela-Aro, K. (toim.), *Motivaatio ja oppiminen* (s. 141–159). PS-kustannus.
- Kananen, J. (2013). *Case-tutkimus opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (2015). *Opinnäytetyön kirjoittajan opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.
- Kuula, A. (2011). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.
- Laine, M., Bamberg, J., & Jokinen, P. (2007). Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa Laine, M., Bamberg, J., & Jokinen, P. (toim.), *Tapaustutkimuksen taito*. Gaudeamus.

- Latham, G. P. (2007). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 485–516.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Lazowski, R. A., & Hulleman, C. S. (2016). Motivation Interventions in Education: A Meta-Analytic Review. *Review of Educational Research*, 86(2), 602–640. <https://doi.org/10.3102/0034654315617832>
- Lerikkanen, M-K., & Pakarinen, E. (2018). Opettajan merkitys oppimismotivaatiolle. Teoksessa Salmela-Aro, K. (toim.), *Motivaatio ja oppiminen* (s.181–196). PS-Kustannus.
- Lindström, L., Löfström, E., & Londen, M. (2022). Supervising teachers' orientations and conceptions about content and process in teaching practice. *Educational Studies*.
<https://doi.org/10.1080/03055698.2022.2028608>
- Lämsä, A-M., & Päivike, T. (2013). *Organisaatiokäyttäytymisen perusteet*. Edita.
- Martela, F., Mäkikallio, I., & Virkkunen, V. (2017). Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa Salmela-Aro, K., & Nurmi J-E. (toim.), *Mikä meitä liikuttaa* (s. 100–115). PS-Kustannus.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- Mullins, L. (2010). *Management and Organisational Behaviour*. (9. painos). Pearson Education.
- Ojanen, S. (2006). *Ohjauksesta oivallukseen: ohjausteorian kehittäminen* (4. uud. p.). Yliopistopaino.

- Onnismaa, J. (2007). *Ohjaus- ja neuvontatyö*. Gaudeamus.
- Ouakrim-Soivio, N. (2016). *Oppimisen ja osaamisen arviointi*. Otava.
- Piekkari, R., & Welch, C. (2020). Oodi yksittäistapaustutkimukselle ja vertailun moninaiset mahdollisuudet. Teoksessa Puusa, A., & Juuti, P. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 207–215). Gaudeamus.
- Pintrich, P. (2003). A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts. *Journal of Educational Psychology*, 95, 667–686. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.4.667>
- Polamk.fi. (2021a). *Polamk lyhyesti*. <https://polamk.fi/polamk-lyhyesti> (Viitattu 7.10.2021.)
- Polamk.fi. (2021b). *Poliisiksi (AMK)*. <https://polamk.fi/poliisiksi-amk> (Viitattu 7.10.2021.)
- Polamk.fi. (2021c). *Poliisi (AMK) -tutkinto (180 op) opetussuunnitelma - lukuvuodet 2020 - 2022*. <https://polamk.fi/documents/25254699/37709942/Poliisi-amk-opetussuunnitelma.pdf/739255c8-04c2-f693-c381-0128bbe13c09/Poliisi-amk-opetussuunnitelma.pdf?t=1602071169977> (Viitattu 7.10.2021.)
- Polamk.fi. (2021d). *Tutkinnon rakenne*. <https://polamk.fi/tutkinnon-rakenne> (Viitattu 7.10.2021.)
- Poliisi.fi. (2021a). *Poliisin tietojen käyttö tutkimustarkoituksessa*. <https://poliisi.fi/tietojen-kaytto-tutkimustarkoituksessa> (Viitattu 3.9.2021.)
- Poliisi.fi. (2021b). *Toimimme koko Suomessa*. <https://poliisi.fi/toimimme-koko-suomessa> (Viitattu 7.10.2021.)

Poliisi.fi. (2021c). *Lounais-Suomen poliisilaitos*. <https://poliisi.fi/lounais-suomen-poliisilaitos> (Viitattu 7.10.2021.)

Puolimatka, T. (2002). *Opetuksen teoria*. Tammi.

Puusa, A. (2020a). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A., & Juuti, P. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 103–117). Gaudeamus.

Puusa, A. (2020b). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A., & Juuti, P. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 145–156). Gaudeamus

Rauste-Von Wright, M., Von Wright, J., & Soini, T. (2003). *Oppiminen ja koulutus*. WSOY.

Reeve, J., & Yu-Lan, S. (2014). Teacher motivation. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199794911.013.004>

Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Essentials of Organizational Behavior* (13. painos). Pearson Education.

Ruohotie, P. (1998). *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Edita.

Ruusuvuori, J., & Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander P. & Ruusuvuori, J. (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 427–444). Vastapaino.

Salmela-Aro, K. (2018). Motivaatio ja oppiminen kulkevat käsi kädessä. Teoksessa Salmela-Aro, K. (toim.), *Motivaatio ja oppiminen* (s. 9–15). PS-kustannus.

- Salmela-Aro, K., & Nurmi J-E. (2017). Johdanto. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi J-E. (toim.), *Mikä meitä liikuttaa - motivaatiopsykologian perusteet* (s. 9–15). PS-kustannus.
- Schunk, D., Pintrich, P., & Meece, J. (2008). *Motivation in Education: theory, research, and applications*. Pearson/Merrill Prentice Hall.
- Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Tietosanoma.
- Tilastokeskus.fi. (2021). *Kuntien avainluvut*.
<https://www.stat.fi/tup/alue/kuntienavainluvut.html#?year=2021> (Viitattu 17.10.2021.)
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (5., uud. laitos). Tammi.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos). Tammi.
- Varto, J. (2005). *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. Elan vital.
http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf (Viitattu 9.4.2022.)
- Vasalampi, K. (2017). Itsemääräämisteoria. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi J-E. (toim.), *Mikä meitä liikuttaa - motivaatiopsykologian perusteet* (s. 54–65). PS-kustannus.
- Vehviläinen, S. (2014). *Ohjaustyön opas*. Gaudeamus.
- Vehviläinen, S., & Souto, A-M. (2021). How Does Career Guidance at Schools Encounter Migrant Young People? Interactional Practices that Hinder Socially Just Guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09467-2>

Vilkka, H. (2005). *Tutki ja kehitä*. Tammi.

Vilkka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.

Vilkka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. (5., päivitetty painos.) PS-kustannus.

https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/1kfmqvo/alma9911221983405973

Virolainen, I., & Virolainen, H. (2018). *Mielen voima oppimisessa*. Viisas Elämä.

Vygotsky, L.S., Davydov, V.V., & Silverman, R. (1997). *Educational psychology*. St. Lucie Press.

Woolfolk, A. (2007). *Educational Psychology* (10. painos). Pearson Allyn and Bacon.

LIITTEET

Liite 1: Haastattelukysymykset

TYÖ JA MOTIVAATIO KOKONAISUUTENA

1. Millaisena työtehtävänä koet työharjoittelijoiden ohjauksen osana työtäsi?
2. Millaiset asiat sinua motivoivat työharjoittelijoiden ohjaamisessa?
3. Millä tavalla työharjoittelijan ohjaaminen vaikuttaa omista työtehtävistäsi suoriutumiseen?

OHJAUSMOTIVAATIO JA OHJATTAVA

4. Miten työharjoittelijan oppimismotivaatio vaikuttaa omaan ohjausmotivaatioosi?
5. Mitkä asiat ohjaustyössä ovat mielestäsi haasteellisimpia? Miksi?
6. Miten valmistaudut uuden työharjoittelijan ohjaamiseen?
7. Millaisin keinoin pyrit motivoimaan työharjoittelijoita oppimaan uutta?

OHJAAJIEN MOTIVAATION KEHITTÄMINEN

8. Millaiset asiat voivat laskea sinun ohjausmotivaatiotasi?
9. Millaiseksi koet yleisellä tasolla tuntemiesi työharjoittelun ohjaajien ohjausmotivaation Lounais-Suomen poliisilaitoksella?
10. Millaisin keinoin työharjoittelun ohjaajien motivaatiota voisi mielestäsi lisätä?

Liite 2: Tutkimustiedote

TAMPEREEN YLIOPISTO TAMPEREEN ALUEEN IHMISTIETEIDEN EETTINEN TOIMIKUNTA

Tutkimus – (Työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijät Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoiminnassa)

Pyydämme Teitä osallistumaan tähän pro gradu -tutkimukseen, jossa tutkitaan työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijöitä Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoiminnassa. Yhteystietonne olemme saaneet niitä pyytämällä. Pehdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, minkä jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa sellaista tietoa, jonka avulla työharjoittelun ohjaajien motivaatioon vaikuttavia tekijöitä voidaan ymmärtää paremmin. Tutkimuksen avulla on esimerkiksi mahdollista kehittää työharjoittelun ohjaajien koulutusta Lounais-Suomen poliisilaitoksella. Poliisiorganisaatiossa tai Lounais-Suomen poliisilaitoksella Poliisi AMK-tutkinnon työhajaajien motivaatiotekijöitä ei ole aiemmin tutkittu.

Tutkimuksen kulku

Tutkimus aloitetaan kartoittamalla tutkimukseen soveltuva teoriatausta, jonka perusteella luodaan aineistonkeruulle sopiva viitekehys. Tutkimuksen aineistonkeruu toteutetaan haastattelemalla 6-10 kappaletta Lounais-Suomen poliisilaitoksen virassa olevaa valvonta- ja hälytysesektorin konstaapelia, jolla on kokemusta työharjoittelijoiden ohjauksesta. Haastattelu toteutetaan puolistrukturoituna teemahaastatteluna, jossa tutkija esittää kaikille haastateltaville samat kysymykset. Haastattelun toteuttaminen kestää arviolta noin 30 minuuttia.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, eikä osallistumisesta makseta palkkiota. Tutkimushaastattelut toteutetaan anonyymisti, eikä aineistosta voi päätellä haastateltavan henkilöllisyyttä tai virkapaikkaa. Aineisto nimetään kirjain- ja numerotunnistein. Haastattelut nauhoitetaan litterointia varten. Nauhoitteet poistetaan litteroinnin valmistuttua. Haastattelunauhoitteita käsittelee ainoastaan tutkimusta toteuttava tutkija. Aineisto analysoidaan laadullisen tutkimuksen sisällönanalyyysillä. Valmis pro gradu -tutkielma julkaistaan Tampereen yliopiston avoimessa julkaisuarkistossa (Trepo).

Tutkimukseen liittyvät hyödyt ja riskit

Tutkimukseen osallistuminen mahdollistaa osallistujalle oman toiminnan reflektoinnin ja sitä kautta mahdollisesti uuden oppimisen. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työharjoittelijoiden ohjaajien koulutuksen kehittämisessä.

Tutkimuksessa käytettäviin menetelmiin ei liity terveydellisiä riskejä, sosiaalisia riskejä, taloudellisia riskejä tai henkilötietojen käsittelyyn liittyviä riskejä.

Luottamuksellisuus, tietojen käsittely ja säilyttäminen

Teistä kerättyä tietoa käsitellään luottamuksellisesti EU:n tietosuojasetuksen ja Suomen tietosuojalain edellyttämällä tavalla. Rekisterin tietosisältö koostuu haastatteluissa annetuista tiedoista. Tarkemmin tiedot löytyvät tietosuojailmoituksesta.

Haastattelut nauhoitetaan kahdelle laitteelle (puhelin/tabletti) ja ne litteroidaan mahdollisimman nopeasti haastattelun toteutumisen jälkeen. Litteroinneista muodostuu tutkimuksen analysoitava aineisto. Litteroinnin jälkeen nauhoitteet poistetaan. Tietokoneella litteroitua aineistoa säilytetään salasanalla suojattuna, eikä sitä siirretä verkon pilvipalveluihin.

Tietoja ei anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Tutkimusaineistoa käytetään ainoastaan tämän tutkimuksen toteuttamista varten. Tutkimuksen ja pro gradu -tutkielman valmistuttua litteroidut ja tulostetut tekstit hävitetään paperisilppurissa.

Henkilöiden yksityisyydensuoja turvataan tieteellisissä julkaisuissa

Tutkimustiedostoa ja tutkimuksen yhteydessä kerättyjä aineistoja säilytetään ainoastaan tämän tutkimuksen toteuttamista varten, jonka jälkeen ne hävitetään. Tutkimuksen kannalta ei ole tarpeellista kerätä haastateltavien nimi-, virkapaikka- tai syntymätietoja. Kaikki haastateltavat numeroidaan kirjain- ja numerotunnistein, joista heitä ei voi tunnistaa. Tutkittavien virkaikä poliisissa ei tule näkyviin haastattelulitterointeihin, mutta sitä kysytään haastattelun yhteydessä, jotta voidaan varmistua, että kyseisellä konstaapelilla on tutkimuksen kannalta riittävästi kokemusta poliisin työstä.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voitte peruuttaa osallistumisenne tutkimukseen tahansa koska tahansa. Lisäksi voitte väliaikaisesti keskeyttää tutkimuksen. Mahdollinen osallistumisen peruuttaminen ei estä siihen asti kerättyjen tietojen käyttämistä tutkimuksessa edelleen.

Tutkimuksesta tiedottaminen

Valmis pro gradu -tutkielma toimitetaan osallistujille ja julkaistaan Tampereen yliopiston avoimessa julkaisuarkistossa (Trepo).

Lisätiedot

Pyydämme teitä esittämään mahdollisia kysymyksiä tutkimuksesta suoraan tutkijalle.

SUOSTUMUSLOMAKE

Työharjoittelun ohjaajien motivaatiotekijät Lounais-Suomen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoiminnassa

Suostumus tutkimukseen osallistumiseksi

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tieteelliseen tutkimukseen ja olen saanut kirjallista tietoa tutkimuksesta ja mahdollisuuden esittää siitä tutkijalle kysymyksiä. Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä sekä peruuttaa suostumus ja keskeyttää tutkimus väliaikaisesti syytä ilmoittamatta. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luottamuksellisina.

Annan suostumukseni tutkimukseen.

Paikka ja päivämäärä

Allekirjoitus

Nimenselvennys

Puhelinnumero

sähköpostiosoite