

POLIISIAMMATTIKORKEAKOULUN

TOIMINTA- JA TALOUSSUUNNITELMA

2005 – 2009

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	4
2	POLIISIN TOIMINTA- JA TALOUSSUUNNITELMAN VAIKUTUKSET OPPILAITOKSEN TOIMINTAAN	4
3	TOIMINTA-AJATUS, VISIO, STRATEGIA JA ARVOT	6
4	OPISKELIJAT	7
	4.1 Osallistumisjärjestelmä	7
	4.2 Elinikäisen oppimisen tukeminen	7
	4.3 Opiskelijapalkkaus ja opintososiaaliset edut	7
	4.4 Opiskelijaviihtyvyys	7
5	OPETUSPROSESSI	9
	5.1 Tehokas rekrytointijärjestelmä	9
	5.2 Oppimisen työelämä- ja strategiavastaavuus	9
	5.3 Avoimet oppimisympäristöt ja elinikäisen oppimisen kehittäminen	9
	5.4 Erityisosaamisen tarjoaminen myös poliisihallinnon ulkopuolelle	9
	5.5 Toimiva kansainvälinen yhteistyö	10
6	TUTKIMUSPROSESSI	13
	6.1 Tuotetaan kärkitietoa jokaisella tutkimusalueella	13
	6.2 Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja näkyvyys	13
	6.3 Tieteellisesti korkeatasoiset julkaisut ja tutkimuksen strateginen relevanssi	13
	6.4 Verkostoituminen poliisiorganisaatioon ja tiedeyhteisöön	14
	6.5 Toimiva kansainvälinen yhteistyö	14
7	KEHITTÄMISPROSESSI	17
	7.1 Asiakkaiden tarpeiden tunteminen ja aktiivinen poliisitoiminnan osaamisen kehittäminen	17
	7.2 Kehittämisen-, tutkimus- ja opetustoiminnan yhteensovittaminen	17
	7.3 Muutoksen hallinta	18
	7.4 Verkostoituminen	18
8	JOHTAMISTOIMINTA	20
	8.1 Hervanta-projekti	20
	8.2 Toimintaympäristön tunteminen	20
	8.3 Selkeä näky tulevaisuudesta ja toiminnan tavoitteista	21
	8.4 Linjakas johtamistoiminta ja henkilöstöstrategian toteuttaminen	21
	8.5 Opetus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnan yhteensovittaminen	21
	8.6 Osaava, jaksava ja työhönsä motivoitunut henkilöstö	21
9	TUKIPALVELUT	22
	9.1 Tiedonhallinta	22
	9.2 Tavoitteena laadukas palvelutoiminta	23
	9.3 Turvallinen toimintaympäristö	23
	9.4. Osaava, jaksava ja työhönsä motivoitunut henkilöstö	23

10	ORGANISAATIO JA RESURSSIT	24
11	POLIISIAMMATTIKORKEAKOULUN TOIMINNAN RAHOITUS	25

1

JOHDANTO

Poliisiammattikorkeakoulun toiminta- ja taloussuunnitelman lähtökohtina ovat:

- Poliisin toiminta- ja taloussuunnitelma 2005–2009
- Sisäasiainministeriön 28.8.2003 tekemä päätös siirtää Poliisiammattikorkeakoulu Tampereen Hervantaan. Siirto on päätetty toteuttaa vuoden 2007 syksyllä tai viimeistään vuoden 2008 alussa.
- Sisäasiainministeriön 22.4.2004 tekemä päätös, jonka mukaan Poliisiammattikorkeakoulu ja Poliisikoulu yhdistetään yhdeksi oppilaitokseksi siirtohankkeen yhteydessä.
- Poliisin ylijohdon päätös poliisipäällystön koulutuksen uudistamisesta.
- Koulutustoiminnan ja oppilaitosten kansallinen ja kansainvälinen kehitys.

2

POLIISIN TOIMINTA- JA TALOUSSUUNNITELMAN VAIKUTUKSET OPPILAITOKSEN TOIMINTAAN

Poliisin toiminta ja taloussuunnitelman 2005- 2009 keskeiset kohdat Poliisiammattikorkeakoulun toiminnan suunnittelun ja kehittämisen näkökulmasta ovat seuraavat:

- sisäisen turvallisuuden ohjelman toteuttaminen
- muutosprosessin johtaminen ("hyvän muutoksen työkalu") ja johtamistoiminnan kehittäminen korostuu
- kenttäjohtamisjärjestelmän varmistaminen ja yhdenmukaistaminen
- strateginen ja operatiivinen rikosanalyysi
- toiminnan taloudellisuus korostuu
- poliisin toimintaprosessien ja toiminnan laadun kehittäminen nykyisillä resursseilla
- ennalta estävä toiminta (mm. turvallisuussuunnitelmien tehokas käyttö) ja viranomaisyhteistyö
- poliisin omien toimintasektorien välisen yhteistyön kehittäminen
- työyhteisöjen jaksamisen tukeminen

Poliisiammattikorkeakoulun toiminnan kannalta edellä mainitut asiat merkitsevät seuraavaa:

Poliisikoulun ja Poliisiammattikorkeakoulun yhdistäminen merkitsee sitä, että suunnittelukaudella on:

- suunniteltava ja toteutettava oppilaitosten yhdistäminen kaikkine tila-, toiminto- ja henkilöstöjärjestelyineen
- päällystökoulutuksen osaaminen ja osaajat on saatava siirtymään Otaniemestä Tampereelle.
- hyödynnettävä oppilaitosten yhdistämisen mahdollistamat synergiaedut
- toteutettava tulos- ja toimintasuunnitelmien yhteinen valmistelu
- tehtävä koulutusrakenteen linjaukset: sisältöjen ja hyväksiluettavuuksien kehittäminen

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämisen alueella keskeiset kehittämishaasteet ovat:

- Koulutuksen kurssipainotteisuudesta siirrytään työelämäkeskeiseen koulutukseen ja työssä oppimisen edistämiseen
- Päälystötöiden kompetenssien analysointia ja ”ymmärtämistä kehitetään” ja ne huomioidaan opetussuunnitelmissa yhteistoiminnassa kentän edustajien kanssa
- Aktiivinen osallistuminen poliisitoiminnan osaamisen kehittämiseen
- Harjoitusten ja näyttökokeiden tukemana koulutuksen painopistettä siirretään esimiestaitojen valmentamiseen
- Opetuksen painopistealueissa otetaan huomioon erityisesti kehittämistyön johtamisen osaaminen, henkilöstön osaaminen ja jaksaminen ja toiminnan laatu ja arviointi.
- Tekninen kehitys mahdollistaa oppimisen monimuotoisuuden ja paikallisen tarjonnan kehittämisen.
- Yksityisen turva-alan edelleen jatkuva laajentuminen edellyttää sekä yhteistyötä että poliisin oman koulutusjärjestelmän kilpailukykyyn ylläpitoa.
- Euroopan poliisiakatemia (Cepol) ylläpitämän oppimisverkon ja koulutustoiminnan hyödyntäminen mahdollistaa osallistumisen eurooppalainen poliisikoulutuksen harmonisointiin ja parhaiden käytäntöjen kansainvälisen hyödyntämisen.

Päälystökoulutuksen toteuttaminen kahdessa eri vaiheessa merkitsee seuraavia haasteita ja mahdollisuuksia:

- Päälystökoulutuksen toisessa osassa on mahdollista käyttää henkilökohtaisia opetussuunnitelmia.
- Ammattikorkeakoulun jatkotutkintojen mahdollinen kehittyminen maisterin tutkintoja vastaavaksi tutkinnoksi voi mahdollistaa päälystötutkinnon toisen osan kehittämisen ammattikorkeakoulujen jatkotutkinnoksi.

Poliisiammattikorkeakoulun vahvuudet ja heikkoudet

Yksikön vahvuudet

- Osaava ja kehittämisorientoitunut henkilöstö
- Toimintapuitteet vahvistuvat ja paranevat
- Koulutuksen läpäisyprosentti 100 (tuottavuus hyvä)
- Toiminta taloudellista ja tehokasta (koulutettavapäivän hinta)

Yksikön heikkoudet

- Käynnissä oleva muutosprosessi vaikuttaa negatiivisesti henkilöstön sitoutumiseen
- Määräaikaisten nimitysten suuri määrä
- Opetustehtävässä toimiminen ei anna meriittiä poliisimiesten urakehitykselle
- Hakijat opettajavirkoihin vähentyneet, koska palkka ei houkuttele

TOIMINTA-AJATUS, VISIO, STRATEGIA JA ARVOT

Toiminta-ajatus

Poliisiammattikorkeakoulu kehittää poliisin toimintaa tuottamalla korkea-asteen koulutus-, tutkimus- ja kehittämispalveluja.

Visio 2015

Poliisiammattikorkeakoulun osaaminen on vuonna 2015 tunnettua ja tunnustettua

Strategia

Poliisiammattikorkeakoulun toiminta perustuu seuraaviin strategisiin valintoihin:

Toimivat työelämäyhteydet
 Ammatillisen osaamisen ja kasvun edistäminen
 Muutosten ennakoiminen ja niihin vastaaminen
 Innovatiivisuuden edistäminen
 Tutkimukseen perustuva osaaminen, sekä
 "Yhdessä tekemisen meininki"

Arvot

Edellä mainitun toiminta-ajatuksen, vision ja strategian toteuttamiseksi oppilaitoksen johto ja henkilökunta noudattaa seuraavia yhdessä hyväksytyjä arvoja:

Perusoikeuksien ja ihmisarvon kunnioittaminen
 Suvaitsevaisuus
 Oikeudenmukaisuus
 Asiakaslähtöisyys
 Vastuullisuus
 Avoimuus

Toiminnan perusteet:

Poliisiammattikorkeakoulun toiminnan lähtökohtana on tulevina vuosina:

- Poliisin toiminnallisten strategioiden tukeminen.
- Poliisityön ja muun turvallisuustyön huippuosaaminen, joka perustuu toimintaympäristön jatkuvaan seurantaan ja muutostarpeiden tunnistamiseen, oppilaitoksen toiminnan laadun kehittämiseen ja arviointiin sekä henkilöstön osaamistason kehittämiseen yhteisesti hyväksytyjen arvojen pohjalta.
- Selkeä identiteetti suhteessa muihin oppilaitoksiin.
- Selkeä ja joustava ohjausjärjestelmä, joka takaa henkilöstön mahdollisuudet osallistua toiminnan kehittämiseen.

- Joustava ja riittävä rahoitus, joka antaa mahdollisuuden innovatiivisen toiminnan toteuttamiseen. Tulosuunnitelman toteuttaminen edellyttää sen, että PAKK:n käytössä on ajanmukaiset ja riittävät välineet.

4

OPISKELIJAT

Kriittiset menestystekijät

4.1 Osallistumisjärjestelmä

- Opiskelijoiden osallistumisjärjestelmä on olemassa ja toimii aidosti
- Poliisioppilaitosten yhdistymisen vaikutukset oppilaskuntatoimintaan selvitetään ja toimintaedellytykset turvataan
- Opiskelijoiden oikeusturva paranee poliisin koulutuslain tultua voimaan

4.2 Elinikäisen oppimisen tukeminen

- Jatketaan nykyaikaisten oppimismenetelmien käyttöönottoa poliisin koulutuksessa
- Osaamiskansio ja HOPS rakentavat esimiestyöskentelyn kehittämiseksi pitkäjännitteisyyttä ja systemaattisuutta sekä tutkinto- että täydennyskoulutusvaiheissa.

4.3 Opiskelijapalkkaus ja opintososiaaliset edut

- Saadaan tavoiteltu ratkaisu opiskelijapalkkausta koskevaan kysymykseen ja ratkaistaan etäopiskelun vaikutukset opintososiaalsiin etuihin.
- Varmistetaan poliisipäällystön tutkinnon suorittajan opiskelumahdollisuudet luovuttamalla hänen käyttöönsä etäyhteyksin varustettu kannettava tietokone opiskelun ajaksi.

4.4 Opiskelijaviihtyvyys

- Kehitetään opiskelijoiden viihtyvyyttä Poliisiammattikorkeakoulussa yhdessä oppilaskunnan kanssa. Jatketaan opiskelijoiden ja henkilöstön yhteistilaisuuksien järjestämistä.

TULOSTAVOITTEET

Vaikuttavuustavoite

Esimiestyö nähdään aitona kehitymisprosessina joka jatkuu koko virkauran ajan.

Opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet ovat konkreettisia, suoria ja tehokkaita. Opiskelijoiden järjestelmällistä osallistumista opetusohjelmien suunnitteluun lisätään poliisipäällystön tutkinnossa yleisesti mutta etenkin siihen sisältyvien B-opintojen kohdalla.

Toimintalinjat

Tuetaan ja varmistetaan PPT- opiskelijan kehittämissuunnitelmaa osaamiskansion, työssäoppimisjakson ja näyttökokeen kehittämisen avulla.

Vakiinnutetaan osallistumisjärjestelmä ja varmistetaan sen toimintamahdollisuudet.

- Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijat ovat järjestäytyneet oppilaskunnaksi, joka voi ottaa kantaa opetukseen liittyviin asioihin opiskeluedellytysten ja yleisen viihtyvyyden parantamisen lisäksi.
- Poliisiammattikorkeakoulun oppilaskunnan puheenjohtaja on poliisioppilaitosten hallituksen varajäsen.
- Opiskelijoiden edustaja kutsutaan Poliisiammattikorkeakoulun johtoryhmän kokoukseen aina silloin kuin se on käsiteltävien asioiden kannalta tarpeellista. Lisäksi johtoryhmän kokousten esityslistat ja kokouspöytäkirjat ovat opiskelijoiden nähtävinä.
- Poliisipäällystön tutkintojen opiskelijoiden keskuudestaan valitsemat luokkien puheenjohtajat tapaavat ns. rehtoritapaamisissa oppilaitoksen johdon, kurssinjohtajat ja oppilaskunnan kuraattorin. Tilaisuudessa voidaan yleisten asioiden lisäksi käsitellä myös opetuksen toteuttamiseen liittyviä kysymyksiä.
- Jokaisella poliisipäällystön tutkinnolla on opiskelijoiden joukosta nimetty koulutusyhdyshenkilö. Koulutusyhdyshenkilö toimii linkkinä oppilaitoksen ja tutkintoa suorittavien opiskelijoiden välillä koulutusasioissa. Hänen tehtävänä on vaikuttaa opetuksen suunnitteluun, osallistua opetuksen kehittämiseen sekä välittää opetusprosessin kehittämiseen liittyvät viestit molempiin suuntiin.
- Poliisipäällystön tutkinnon teemoihin (kenttätoiminnan johtaminen, tutkintatoiminnan johtaminen, poliisitoiminnan yleinen johtaminen) nimettävät teemayhdyshenkilöt osallistuvat opetuksen toteutuksen suunnitteluun ja kehittämiseen oman tutkintonsa osalta.

Tavoiteltu tulos

Päällystöopiskelijoiden ammatillinen – ja johtamisosaaminen kehittyy tavoitteiden mukaisesti.

Tunnusluvut

Opiskelijapalautetta kerätään kahdella tasolla:

1. Oppilaitoksen prosessien yleistä onnistumista seurataan ns. tyytyväisyysindeksien avulla. Indeksejä on kolme: Yleisarvosana Poliisiammattikorkeakoululle, Arvosana PAKK:lle opetuksesta ja Arvosana omalle oppimiselle. Arvosanan (4 – 10) lisäksi opiskelija voi perustella arvionsa sanallisesti.
2. Opetusprosessin kannalta konkreettisemmalla tasolla palautetta kerätään, kun opettaja selvittää opetuksen toteutuksen onnistumista ja opetusta koskevat kehittämissuunnitelmat.

5 OPETUSPROSESSI

Kriittiset menestystekijät:

5.1 Tehokas rekrytointijärjestelmä

- Poliisimiehistä saadaan rekrytoitua päällystökoulutukseen ne, jotka soveltuvat siihen parhaiten
- Tutkintokoulutus tavoittaa koko valtakunnan sekä täyttää koulutettavien sukupuoleen ja kieliryhmiin asetettavat vaatimukset
- Tavoitetaan päällystätehtävissä toimivat jatko- ja täydennyskoulutuksen avulla säännöllisesti ja systemaattisesti

5.2 Oppimisen työelämä- ja strategiavastaavuus

- Opetusta suunnataan sisäisen turvallisuuden ohjelman strategisten linjausten mukaisesti
- Opetusprosessin kehittämistä jatketaan teemalähtöisesti
- Varmistetaan, että pedagoginen strategia vastaa tavoitteita
- Koulutus harjaannuttaa työelämälähtöisten kysymysten käsittelyyn, ratkaisuvaihtoehtojen tarkasteluun, tulevan kehityksen ennakointiin sekä päätöksentekoon
- Opetuksen ja työelämän aito ja systemaattinen vuoropuhelu käynnistyy ja sitä edistetään mm. työssäoppimisjakson ja mentoritoiminnan avulla
- Opetusprosessin toteutuksessa huomioidaan erityisesti seuraavat näkökulmat:
 - Muutosprosessin johtaminen ("hyvän muutoksen työkalu") ja johtamistoiminnan kehittäminen korostuu
 - Kenttäjohtamisjärjestelmän varmistaminen ja yhdenmukaistaminen
 - Strateginen ja operatiivinen rikosanalyysi
 - Toiminnan taloudellisuus korostuu
 - Poliisin toimintaprosessien ja toiminnan laadun kehittäminen nykyisillä resursseilla
 - Ennalta estävä toiminta (mm. turvallisuussuunnitelmien tehokas käyttö) ja viranomaisyhteistyö
 - Poliisin omien toimintasektorien välisen yhteistyön kehittäminen
 - työyhteisön jaksaminen

5.3 Avoimet oppimisympäristöt ja elinikäisen oppimisen kehittäminen

- Ollaan mukana laatimassa poliisihallinnon eOppimisstrategiaa
- Opiskelu tapahtuu yhä vuorovaikutteisemmin ja monimuotoisemmin oppilaitoksen ja työelämän välillä erityisesti poliisipäällystön tutkinnon B-opintojen yhteydessä
- Esimiestyöskentely nähdään urana, joka edellyttää jatkuvaa osaamisen arviointia ja sen uusintamista henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman mukaisesti. Tuetaan tätä kehitystä mm. osaamiskansion avulla.

5.4 Erityisosaamisen tarjoaminen myös poliisihallinnon ulkopuolelle

- Verkostokumppanit tunnistetaan ja yhteistyömuotoja kehitetään.

5.5 Toimiva kansainvälinen yhteistyö

- Jatketaan kansainvälistä yhteistyötä CEPOLin ja EPLN puitteissa

PROSESSIN TULOSTAVOITTEET:

Vaikuttavuustavoite

Päällystötehtäviin soveltuvat henkilöt tunnustetaan yhä paremmin ja heidän uralla etenemistään arvioidaan kehityskeskusteluissa aiempaa systemaattisemmin. Huolehditaan siitä, että esimiesasemiin nousevat oikeiden asenteiden, osaamisen ja sitoutumisen kautta.

Koulutus kykenee vastaamaan työelämän odotuksiin ja vieläpä aidosti kehittämään työelämää. Koulutus kykenee nostamaan esille hyviä käytäntöjä ja sopeuttamaan huonoja. Koulutuksen visio on selkeä ja johdonmukainen.

Poliisin koulutus nähdään aikaisempaa kokonaisvaltaisempana ja koulutusta tuottavien tahojen työnjako on selkeä, rationaalinen ja synerginen.

Koulutuksen tukemana poliisi ottaa sille kuuluvan paikan sisäisen turvallisuuden asiantuntijana sekä verkostoituu tehokkaasti yhteistyötahojen kanssa.

Kansainvälinen yhteistyö avaa näkökulmia ja mahdollistaa aidon kehittämistoiminnan.

Toimintalinjat

Nykyiselle päällystölle jalkautetaan näkemys kehityskeskusteluista johtamisen välineenä esimiesuralle rekrytointia silmällä pitäen. Päällystökoulutukseen voi hakeutua vasta sitten, kun hakija on todistettavissa ollut ”esimiesohjauksessa” vähintään kolme vuotta.

Vahvistetaan opetussisältöjen työelämävastaavuutta käsittelemällä opintojaksojen sisällöt yhdessä kentän edustajien kanssa. Etsitään aktiivisesti ja systemaattisesti kentän toimintalinjoja, arvioidaan ja kehitetään niitä sekä tuodaan koulutuksen tavoitteet selkeästi esille.

Oppilaitokset keskittyvät tutkintokoulutukseen ja läänit sekä valtakunnalliset yksiköt ottavat aikaisempaan selvemmin vastuun työpaikkakoulutuksen järjestämisestä. Valtakunnallisella tasolla varmistetaan työpaikkakoulutuksen yhdenmukaisuus ja keskitetty tuki.

Jatketaan sisäisen turvallisuuden ohjelman toteutusta ja huolehditaan siitä, että poliisin perustehtävä pysyy selkeänä ja yleisesti tunnettuna sekä tunnustettuna.

Jatketaan suunnitelmallisesti kansainvälisen yhteistyön kehittämistä ja varataan siihen riittävät resurssit.

Käynnistetään yhdessä Poliisikoulun kanssa opetuksen suunnitteluryhmien toiminta vuonna 2005 siten, että vuonna 2005 suunnittelua tekevät oppilaitosten opettajat sekä

tutkijoiden edustajat. Vuonna 2006 mukaan otetaan kentän ja opetusministeriön edustajat.

Selvitetään vuoden 2006 aikana mahdollisuudet yhdistää poliisioppilaitosten valintamenettelyt.

Suoritetaan erikoistumiskoulutuksen aiempaa tarkempaa priorisointia. Ensisijaisesti hoidetaan tutkintokoulutus, kouluttajakoulutus ja säädösten edellyttämä koulutus.

Tavoiteltu tulos

Koulutukseen hakeutuu riittävä määrä osaavia ja päällystötyöhön kykeneviä poliisimiehiä, jotka edustavat alueellisesti, kielellisesti ja sukupuoleltaan rekrytointitavoitteita.

Opetusprosessi varmistaa yksilön osaamisen kasvun ja sitä kautta saadaan aikaan aitoa työelämäkehitystä joka vastaavasti haastaa esimieskoulutuksen kehittämään edelleen uusia toimintamalleja ja – tapoja.

Poliisin koulutusjärjestelmä muodostaa systemaattisen kokonaisuuden jossa jokainen toimija tiedostaa oman tehtävänsä ja tavoitteensa.

Kansainvälisestä yhteistyöstä saadaan toiminnan ja koulutuksen kehittämiseen konkreettista hyötyä.

Tunnusluvut

	Tunnusluku tai mittari	2006	2007	2008	2009	Lähde
Toiminnan vaikuttavuutta kuvaavat tunnusluvut tai mittarit	Päällystökoulutukseen hakeneet, joista	150	150	150	150	PAKK tuottaa tiedon
	- miehiä	136	134	132	130	
	- naisia	14	16	18	20	
	Kirjalliseen kokeeseen osallistuneet, joista	120	120	120	120	PAKK tuottaa tiedon
	- miehiä	110	108	106	104	
	- naisia	10	12	14	16	
	Haastatteluun hyväksytyt	50	50	50	50	PAKK tuottaa tiedon
	- miehiä	45	44	43	42	
	- naisia	5	6	7	8	
	Opiskelemaan valitut	30	30	30	30	PAKK tuottaa tiedon
- miehiä	27	27	26	25		
- naisia	3	3	4	5		
Koulutukseen valittujen paikkakuntajakauma (maakunta) ¹	vastaa poistumaa	vastaa poistumaa	vastaa poistumaa	vastaa poistumaa	vastaa poistumaa	PAKK tuottaa tiedon

Toiminnallista tehokkuutta kuvaavat tunnusluvut tai mittarit (taloudellisuus, tuottavuus, kannattavuus)	Koulutettavapäivien lukumäärä vuodessa ²	20 000	19 000	19 000	20 000	PAKK tuottaa tiedon
	- virkatutkintokoulutus	13 000	12 000	12 000	12 000	
	- muu koulutus	7 000	7 000	7 000	8 000	
	Koulutettavapäivän hinta ³	110 €	116 €	116 €	110 €	PAKK tuottaa tiedon
	PAKK:n tuottaman koulutuksen kustannukset/ poliisin henkilöstö ⁴	200 €	200 €	200 €	200 €	PAKK tuottaa tiedon
Laatua mittaavat tunnusluvut tai mittarit	Osaamisarvioiden tulokset ⁵	Vähintään arvosana 8	Vähintään arvosana 8	Vähintään arvosana 8	Vähintään arvosana 8	PAKK tuottaa tiedon
	Palvelukyselyt ⁶	Pysyvät vuoden 2005 tasolla	Pysyvät vuoden 2005 tasolla	Pysyvät vuoden 2005 tasolla	Paranevat vuoden 2005 tasosta	
	Kentän viivästetty palaute ⁷					
Henkisten voimavarojen hallintaa ja kehittämistä kuvaavat tunnusluvut tai mittarit	Koulutuksen tulosalueen henkilötyövuodet	22	22	22	22	PAKK tuottaa tiedon
	Henkilöstöbarometrin tyytyväisyyttä ja jaksamista kuvaavat tunnusluvut	-	-	barometri tulos vastaa edellistä	-	Henkilöstöbarometri
	Koulutuksen henkilöstön keski-ikä	51	51	50	50	PAKK tuottaa tiedon
	Tohtorin/lisensiaatin tutkinnon omaavien % osuus opetushenkilöstöstä	16 %	18 %	20 %	22 %	Nimikirja
	Koulutustasoindeksi	5,56	5,60	5,65	5,70	Henkilöstötilinpäätös
	Sairaspoissaolot työpäivää / henkilötyövuosi	8	8	7	6	Henkilöstötilinpäätös

¹ Tarkastellaan maakuntatasolla koulutukseen valittujen työpaikkakuntia suhteessa arvioituun päällystöpöistumaan.

² Koulutettavapäivä = kurssipäivien määrä x osanottajat

³ Koulutusyksikön vyörytetyt kustannukset / koulutettavapäivien määrä

⁴ Koulutusyksikön vyörytetyt kustannukset / poliisihallinnon henkilöstömäärä

⁵ Päällystöpöistelijöiden osaaminen arvioituna 360° -menetelmällä

⁶ Sisäisten palvelujen tyytyväisyyskyselyn tulokset opintopalveluiden osalta

⁷ Kentän antama viivästetty palaute päällystöpöistelijöiden työelämävalmiuksista

Kriittiset menestystekijät**6.1 Tuotetaan kärkitietoa jokaisella tutkimusalueella**

- Varmistetaan asiantuntemuksen pitkäjänteinen kasaantuminen siirryttäessä Tampereen Hervantaan siten, että kullakin tutkimusalueella on maan korkein kyseisen alueen asiantuntemus.
- Varmistetaan tutkimustoiminnan pitkäjänteisyys ja suunnitelmallisuus siten, että samalla pystytään joustavasti erillisrahoituksella toteuttamaan poliisin strategioita tukevia tutkimus- ja kehittämishankkeita.
- Yksikön tutkimusohjelmaan luontevasti kuuluvaa tutkimusta toteutetaan myös poliisin ulkopuolisella rahoituksella, jota hankitaan aktiivisesti.
- Tutkimushenkilöstöksi rekrytoidaan mahdollisimman ammattitaitoista henkilöstöä painottaen tutkijakoulutusta ja -kokemusta sekä poliisituntemusta.

6.2 Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja näkyvyys

- Tutkimusta suunnataan sisäisen turvallisuuden ohjelman strategisten linjausten mukaisesti
- Tutkimusta hyödynnetään sisäisen turvallisuuden ohjelman seurannassa sekä lainsäädännön ja kehittämishankkeiden, mm. turvallisuussuunnittelu- ja yhteistyö, arvioinnissa.
- Julkaisutoimintaa ja julkaisujen markkinointia kehitetään sekä kaupallisen markkinoinnin että tutkimusten tietokantoihin viemisen osalta (esim. Cepolin European Police Learning Network ja Research & Science Database)
- Meneillään olevista tutkimuksista ja tutkimustuloksista tiedotetaan aktiivisesti.
- Kehitetään kotisivuja ja verkkojulkaisemista. Omien sarjojen julkaisut viedään välittömästi niiden ilmestyessä poliisin intranettiin.
- Henkilöstö osallistuu asiantuntijoina aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteluun.
- Tutkimusyksikkö vastaa johtamisen kehittämisen valtakunnallisista linjauksista poliisin ylijohdon kanssa sovitun mukaisesti
- Toteutetaan tiedon keruuta, joka palvelee rikosentorjunnan tarpeita, mm. keräten jatkuvasti tietoja henkirikostietokantaan.

6.3 Tieteellisesti korkeatasoiset julkaisut ja tutkimuksen strateginen relevanssi

- Tutkimustoiminta kohdistetaan poliisitoiminnan kehittämisen kannalta strategisesti tärkeisiin kysymyksiin.
- Tehdään korkeatasoista tieteellistä tutkimusta, jonka laadun varmistamiseksi käytetään erilaisia arviointimenetelmiä (vertaisarviointi, ulkopuolinen auditointi, itsearviointi).
- Tutkimuksista julkaistaan suunnittelukaudella korkeatasoisia, kansainvälisiä ja kotimaisia tieteellisiä artikkeleita ja monografioita. Tuotetaan oppikirjoja sekä luennoidaan erilaisissa tilaisuuksissa.
- Parannetaan tutkimustoiminnan vaikuttavuutta, erityisesti tutkimustulosten hyödynnettävyyttä ja tunnettavuutta. Tiedottamisen lisäksi tämä tapahtuu tekemällä yhteistyötä hallinnon viranhaltijoiden kanssa sekä opettamalla ja ohjaamalla päällystöopiskelijoita tutkimuksen menetelmä- ja sisältöasioissa.

- Uuden tutkimushankkeen rahoituksen alkaessa sille nimetään ohjausryhmä, jossa on aina edustettuna rahoittajan edustaja sekä tarvittava määrä muita alan asiantuntijoita.

6.4 Verkostoituminen poliisiorganisaatioon ja tiedeyhteisöön

- Tuetaan poliisin tutkimuspoliittisen neuvottelukunnan, poliisin analyysitoiminnan kehittämissuostuon ja muiden poliisin elinten työskentelyä.
- Kehitetään yhteistyötä kotimaisten tutkimuslaitosten ja korkeakoulujen, erityisesti sopimusyliopistojen kanssa.
- Julkaistaan yhteisjulkaisuja muiden tutkimuslaitosten kanssa.
- Osallistutaan vuosittaisen poliisitutkimuksen seminaarin järjestämiseen yhdessä tutkimuspoliittisen neuvottelukunnan ja yhteistyöyliopistojen kanssa.

6.5 Toimiva kansainvälinen yhteistyö

- Yhteistyötä ulkomaisten tutkimuslaitosten kanssa ja lisätään ja systematisoidaan tavoitteena luoda näiden kanssa yhteishankkeita.
- Hyödynnetään Cepolin koulutus- ja tutkimuskomiteaa sekä sen järjestämiä tilaisuuksia sekä tietokantoja.
- Käynnistetään ja ollaan mukana tutkimusprojekteissa, joille haetaan rahoitusta EU:n ohjelmista.
- Julkaistaan artikkeleita kansainvälisissä tiedelehdissä.
- Osallistutaan kansainvälisiin konferensseihin ja seminaareihin pyrkien sitä kautta tuomaan muualla tuotettu kärkitieto suomen poliisin käyttöön.

PROSESSIN TULOSTAVOITTEET:

Vaikuttavuustavoite

Poliisiylijohtolla, poliisin yksiköillä, yhteistyöviranomaisilla ja muilla toimijoilla on käytettävissään luotettavaa poliisia ja sen toimintaympäristöä koskevaa tietoa oman toimintansa kehittämiseksi ja kansalaisten turvallisuuden parantamiseksi.

Toimintalinjat

Varmistetaan tuotetun tiedon tieteellinen luotettavuus ja uskottavuus sekä käytännöllinen relevanssi.

Luodaan jatkuva keskusteluyhteys ja yhteistyö tiedon tuottajien ja hyödyntäjien välille.

Tavoiteltu tulos

Poliisiammattikorkeakoulun tutkimustoiminta on keskeinen kansalaisten turvallisuuden ylläpitämisen ja parantamisen väline.

Kansalaisten luottamus poliisia kohtaan säilyy korkealla tasolla, kun poliisin toiminnasta on olemassa luotettavaa tietoa.

Ajantasainen ja luotettava tutkimustieto mahdollistaa osaltaan koulutuksen korkean tason ja sitä kautta osaavan ja jaksavan henkilöstön kasvavien osaamisvaatimusten mukaisesti.

Tunnusluvut

	Tunnusluku tai mittari	2006	2007	2008	2009	Lähde
Toiminnan vaikutavuutta kuvaavat tunnusluvut tai mittarit	Monografiat sisältäen tutkimusraportit ja oppikirjat	4 – 6	4 – 6	4 – 6	5 – 7	Toimintakertomuslomake
	Artikkelit kokoomateoksissa sekä ammatillisissa ja tieteellisissä lehdissä	30 – 40	32 – 42	32 – 42	34 – 44	Toimintakertomuslomake
	Muut julkaisut	15 – 20	15 – 20	15 – 20	15 – 20	Toimintakertomuslomake
	Julkaisujen yhteismäärä	49 – 66	51 – 68	51 – 68	53 – 71	Toimintakertomuslomake
	Annetut asiantuntijalausunnot	10 – 15	10 – 15	10 – 15	10 – 15	Toimintakertomuslomake
	Asiantuntijatyöryhmien ja -toimikuntien jäsenyydet	20 – 25	20 – 25	20 – 25	20 – 25	Toimintakertomuslomake
	Asiantuntijaluentojen määrä	15 – 20	15 – 20	15 – 20	15 – 20	Toimintakertomuslomake
Toiminnallista tehokkuutta	Julkaisut / tutkimuksen henkilötyövuodet ⁸	3,2 – 3,8	3,2 – 3,8	3,2 – 3,8	3,2 – 3,8	Toimintakertomuslomake ja

kuvaavat tunnusluvut tai mittarit (taloudellisuus, tuottavuus, kannattavuus)	Annetut asiantuntijalausunnat / tutkimuksen htv	0,5 – 0,8	0,5 – 0,8	0,5 – 0,8	0,5 – 0,8	taloustoimisto Toimintakertomuslomake ja taloustoimisto
	Asiantuntijatyöryhmien ja -toimikuntien jäsenyydet / tutkimuksen htv	1,2 – 1,5	1,2 – 1,5	1,2 – 1,5	1,2 – 1,5	Toimintakertomuslomake ja taloustoimisto
	Verkostoituminen tiedeyhteisöön/htv ⁹	2,5 – 3,5	2,5 – 3,5	2,5 – 3,5	2,5 – 3,5	Toimintakertomuslomake ja taloustoimisto
Laatua mittaavat tunnusluvut tai mittarit	Hankerahoituksen (SM:n hankerahoitus + ulkopuolinen rahoitus) osuus tutkimuksen kokonaisrahoi- tuksesta % ¹⁰	30 – 50 %	30 – 50 %	30 – 50 %	30 – 50 %	Taloustoimisto
Henkisten voimavarojen hallintaa ja kehittämistä kuvaavat tunnusluvut tai mittarit	Tutkimuksen tulosalueen henkilötyövuodet	20 – 28	20 – 28	20 – 28	20 – 28	PAKK tuottaa tiedon
	Henkilöstöbarometrin työtyytyväisyyttä ja jaksamista kuvaavat tunnusluvut					Henkilöstöbarometri
	Virkasuhteiden mediaanikesto asiantuntijuuden kasaantumisen kuvaajana ¹¹	18 – 30 kk	18 – 30 kk	18 – 30 kk	18 – 30 kk	Toimintakertomuslomake
	Tutkimuksen henkilöstön keski-ikä	34	35	35	35	PAKK tuottaa tiedon
	Tohtorin tutkinnon omaavien % osuus tutkimushenkilöstöstä ¹²	20	23	25	28	Nimikirja
	Koulutustasoindeksi	6,0	6,1	6,2	6,2	Henkilöstötilinpäätös
	Sairaspoissaolot työpäivää / henkilötyövuosi	6	6	6	6	Henkilöstötilinpäätös

⁸ Lasketaan yhteen tutkimushenkilöstön julkaisut. Summa jaetaan tutkimushenkilöstön henkilötyövuosilla

⁹ Lasketaan yhteen tutkimushenkilöstön esitykset tieteellisissä seminaareissa ja konferensseissa, tieteelliset luottamustoimet ja tieteelliset lausunnot. Summa jaetaan tutkimushenkilöstön henkilötyövuosilla. Kyseessä on siis useista muuttujista koostuva indeksi.

¹⁰ Kuvaa hankesuunnittelun relevanssia: korkea hankerahoituksen osuus kertoo onnistuneesta hankesuunnittelusta sekä rahoittajien luottamuksesta PAKK:a kohtaan. Toisaalta on tarpeen seurata myös sitä, ettei hankerahoituksen osuus nouse liian suureksi, mikä olisi tutkimustyön puitteiden ja henkilöstöpolitiikan kannalta ongelmallista. Yleisesti katsotaan, että hankerahoituksen osuuden ei olisi hyvä olla yli 50 %.

¹¹ Toiminta on projektimuotoista, mistä seuraa virkasuhteiden lyhytkestoisuus. Tavoitteena on kuitenkin asiantuntemuksen kasaantuminen, minkä vuoksi tavoitteena on välttää virkasuhteiden muodostuminen kohtuuttoman lyhyiksi.

¹² Tohtorin tutkinto tarkoittaa, että henkilö on hankkinut tutkijakoulutuksen. Tavoitteena on, että huomattavalla osalla tutkimushenkilöstöstä olisi kyseinen koulutus. Kyseessä on näin ollen ennen muuta ammattitaidon mittari.

KEHITTÄMISPROSESSI

Kriittiset menestystekijät

7.1 Asiakkaiden tarpeiden tunteminen ja aktiivinen osallistuminen poliisitoiminnan osaamisen kehittämiseen

Tiedon ja tutkimuksen alueella "askel edellä muuta hallintoa"

- Kehittämisen avulla pyritään ennakoimaan tulevaa ja valmistamaan poliisihallintoa tulevien muutosten kohtaamiseen. Skenaariotyöskentely ja verkostoituminen ovat ennakoivan toiminnan tärkeitä lähtökohdat.
- Kehittämishankkeet ja niiden aihepiiriin liittyvät opinnäytetyöt linkitetään poliisin ylijohdon määrittelemiін strategiisiin tavoitteisiin. Toiminnan avulla kyetään tukemaan hankkeita ja arvioimaan niihin liittyviä vaikutuksia.
- Tutkimustuloksia välitetään kentälle koulutuksen, oppimateriaalin, konsultoinnin sekä yhteisten työryhmien ja seminaarien avulla.
- Oppilaitoksen julkaisutoimintaa systematisoidaan ja kehitetään kiinnittäen erityistä huomiota kustannustoimittamiseen, internet- julkaisuihin ja ulkoiseen markkinointiin. Julkaisujen tunnettavuutta ja hyödynnettävyyttä parannetaan.

Johtamistaidon analyysi- ja arviomittarin kehittäminen

- Poliisitoimen johtamistoiminnan taitotietoanalyysin tekoa jatketaan suunnittelukaudella. Tavoitteena on kehittää toimiva jäsenyys ja arviointijärjestelmä, jota voidaan käyttää sekä johtamiskoulutuksen perustana että työssä olevan johdon toiminnan kehittämisessä.

Kenttävierailut ja aktiivinen osallistuminen yksiköiden päällystöpäiville

- Toteutetaan suunnitelman mukaisesti kenttävierailuja, joiden pääpaino on lääneissä ja valtakunnallisissa yksiköissä.
- Kehitetään toimintaa yhä enemmän työelämän kehittämistä tukevaksi.
- Osallistutaan yksiköiden päällystöpäiville. Osallistumiseen kytetään PAKK:n toiminnan esittelyä.

7.2 Kehittämisen-, tutkimus- ja opetustoiminnan yhteensovittaminen

- Perustetaan yli yksikkörajojen ulottuvia asiantuntijatiimejä, joiden toimintaa kehitetään asiakokonaisuuksien pohjalta.
- Tutkimusyksikön tuottamia tutkimuksia ja selvityksiä hyödynnetään opetus- ja kehittämistoiminnassa.
- Tutkijat osallistuvat opetukseen siten, että omien erityisosaamisalueiden ohella he välittävät metodista ja sisällöllistä osaamistaan opiskelijoille ja opettajille.
- Poliisitoimen ajankohtaiskysymyksiin pyritään vastaamaan resurssien puitteissa laatimalla erikseen sovittavia raportteja ja selvityksiä.
- Opinnäytetöitä kehitetään kehittämishankkeiksi pitämällä aikaisempaa enemmän yhteyttä opiskelijoiden yksiköihin. Tutkielman aihealueet etsitään yksikön toiminnan kehittämiseen liittyvistä asioista.
- Tehdään yhteisiä kehittämishankkeita työyhteisöjen kanssa. Laajemmat kehittämishankkeet merkitsevät käytännössä useamman opiskelijan ja oppilaitoksen

asiantuntijan työpanoksen varaamista työyhteisön kehittämiseen. Kehittämisen prosessin edistäminen edellyttää tällöin selkeää projektisuunnitelmaa ja työnjakoa oppilaitoksen, opiskelijoiden ja työyhteisön välillä.

7.3 Muutoksen hallinta

Tulevaisuuden tapahtumien ennakointi – vaihtoehtoiset kehitysmallit

- Osallistutaan poliisihallinnon ohjelmatyöskentelyyn. Skenaariotyöskentelyn ja verkostoitumisen avulla laaditaan vaihtoehtoisia kehitysmalleja ja pyritään ennakoidaan tulevaisuutta.
- Varmistetaan että muutosjohtaminen sisältyy tutkinto- ja täydennyskoulutukseen riittävällä tavalla.
- Konsultoidaan poliisihallinnon yksiköitä muutosjohtamisen työvälineiden käytössä.
- Poliisiammattikorkeakoulun siirto Tampereelle on samalla erittäin vaativa muutoshanke, jonka toteuttamisessa saatuja kokemuksia hyödynnetään oppilaitoksen opetus- ja kehittämistoiminnassa.

Yhteistyö poliisin ylijohdon kanssa

- Yhteistyötä poliisin ylijohdon kanssa lisätään.
- Osallistutaan aktiivisesti tutkimuspoliittisen neuvottelukunnan toimintaan ja seurataan ylijohdon ja kentän esittämiä tutkimus- ja kehittämistarpeita.
- Valmistellaan yhteen oppilaitokseen siirtyminen niin, että se toteutuu laadukkaasti ja kitkattomasti (oppilaitokset suunnittelevat yhdessä ministeriön koordinoimana).
- Varmistetaan päällystöpiskelun näkyvyys ylijohdossa esimerkiksi PPT-vierailujen ja aktiivisen tiedottamisen avulla. Samalla varmistetaan ylijohdon mahdollisuus vaikuttaa tulevaan päällystöön ja tuoda esille omia toimintastrategioitaan.

7.4 Verkostoituminen

Yhteistyö korkeakoulujen, tutkimuslaitosten, työyhteisöjen ja sidosryhmien kanssa

- Yhteistyötä korkeakoulujen, tutkimuslaitosten, työyhteisöjen ja sidosryhmien kanssa lisätään.
- Luodaan toimivia poikkihallinnollisia yhteyksiä lisäämällä yhteistyötä poliisin ylijohdon ja muiden poliisihallinnon yksiköiden kanssa. Eri tutkimushankkeissa ollaan yhteistyössä poliisi- ja syyttäjälaitoksiin eri paikkakunnilla.
- Järjestetään seminaareja yhdessä muiden alan tiedeyhteisöjen ja poliisiorganisaation yksiköiden kanssa.
- Tuotetaan yhteisiä julkaisu- ja toimintamalleja yhteistyökumppaneiden kanssa, esimerkiksi rikosentorjunnan paikallishankkeiden arvioinnista.
- Oppilaitosyhteistyötä kehitetään erityisesti julkisen sektorin turva-alan oppilaitosten kanssa.

Osallistuminen aktiivisesti työelämän kehittämiseen / kehittämisprojektit

- Osallistutaan aktiivisesti poliisihallinnon työelämän kehittämiseen erillisten kehittämisprojektien muodossa.

- Toteutetaan poliisihallinnon henkilöstöbarometritutkimus vuoden 2005 aikana.
- Osallistutaan paikallisten turvallisuussuunnitelmien kehittämiseen.
- Osallistutaan aktiivisesti EU:n poliisikoulutuksen, kehittämisen ja tutkimuksen yhteistyöorganisaation Cepolin ja AEPC:n toimintaan sekä pohjoismaiseen poliisikoulutus- ja tutkimusyhteistyöhön.
- Osallistutaan muihin kansainvälisen toiminnan kehittämishankkeisiin, joissa oppilaitoksen asiantuntemuksella on käyttöä tai joista voidaan saada hyötyä oman toiminnan kehittämiseen.

PROSESSIN TULOSTAVOITTEET:

Vaikuttavuustavoite

Poliisiammattikorkeakoulu on omalla osaamisellaan mukana kehittämässä poliisitoimintaa ja yhteiskunnan sisäistä turvallisuutta. Kehittämisprosessissa otetaan huomioon yhteiskunnan ja työelämän haasteet ja valmistaudutaan tuleviin muutoksiin.

Toimintalinjat

Oppilaitoksen toiminnassa painopiste on yksilön kehityksen ohella yksiköiden työprosessien kehittämisessä.

Koulutus- ja tutkimustoiminnan yhteydessä syntyvää taitotietoa käytetään hyväksi poliisin toimintaa kehitettäessä.

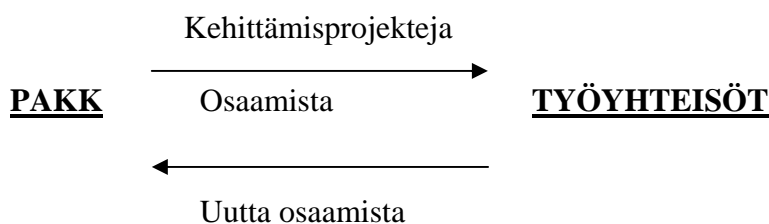
Kehitetään verkostoitumisen kautta viranomaisyhteistyötä.

Tehdään kiinteää poliisin strategioita edistävää yhteistyötä poliisin ylijohdon kanssa osallistumalla mm. poliisin laatutyön ja tulevaisuuden arviointityön kehittämiseen.

Osallistutaan poliisin johtamisjärjestelmän kehittämiseen.

Tavoiteltu tulos

Kehittämistoiminnan tavoitteena on toisaalta hyödyntää poliisin työyhteisöjen kehittämisessä koulutus- ja tutkimustoiminnassa kertyvää taitotietoa ja toisaalta työprosessien kautta parantaa opiskelijoiden oppimismahdollisuuksia kytkemällä työyhteisöt mukaan kehittämistoimintaan.



Tunnusluvut

	Tunnusluku tai mittari	2006	2007	2008	2009	Lähde
Toiminnan vaikutavuutta kuvaavat tunnusluvut tai mittarit	Kehittämishankkeiden lukumäärä	5	10	10	10	PAKK tuottaa tiedon
	Kehittämishankkeen sisältävien opinnäytetöiden osuus kaikista opinnäytetöistä	30%	50%	50%	50%	
	Kehittämistoimintaan käytetty työaika					
Toiminnallista tehokkuutta kuvaavat tunnusluvut tai mittarit (taloudellisuus, tuottavuus, kannattavuus)	Kehittämistoimintaan käytetyn työajan osuus asiantuntijoiden työajasta					
	Ulkopuolista rahoitusta saaneiden kehittämishankkeiden lukumäärä					
	Ulkopuolista rahoitusta saaneiden hankkeiden osuus koko hankerahotuksesta					
Laatua mittaavat tunnusluvut tai mittarit	Kehittämiprojektien sanallinen palaute					

8 JOHTAMISTOIMINTA

Kriittiset menestystekijät:

8.1 Hervanta-projekti

- Osallistutaan aktiivisesti Hervanta-projektin työskentelyyn ja varataan riittävästi aikaa projektin suunnittelutehtäviin
- Toteutetaan suunnittelu kiinteässä yhteistyössä henkilökunnan kanssa
- Huolehditaan projektin riittävästä resursoinnista
- Toiminta uusissa toimitiloissa aloitetaan uuden organisaation puitteissa suunnittelukauden loppupuolella

8.2 Toimintaympäristön tunteminen

- Seurataan aktiivisesti toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia
- Pidetään säännöllisesti yhteyttä muihin poliisiyksiköihin sekä poliisin ylijohtoon
- Tehdään kiinteää yhteistyötä sopimusyliopistojen kanssa
- Osallistutaan ammattikorkeakoulujen väliseen yhteistyöhön
- Ylläpidetään yhteyksiä lähialueen valtioiden koulutus- ja tutkimuslaitoksiin

8.3 Selkeä näky tulevaisuudesta ja toiminnan tavoitteista

- Visio ja strategiatyöskentely kytketään osaksi johtamistoimintaa
- Osallistutaan sisäisen turvallisuuden ohjelman toimeenpanoon
- Seurataan korkeakouluasteen opetustoimen uudistuksia
- Osallistutaan EU:n poliisiakatemian toimintaan

8.4 Linjakas johtamistoiminta ja henkilöstöstrategian toteuttaminen

- Johtamistoiminnalla varmistetaan valtakunnallisen tason linjausten jalkautuminen oppilaitoksen toimintaan.
- Oppilaitoksen johtamistoiminnan perustana on vuorovaikutteinen, osallistava, kannustava ja palautetta antava johtamistapa.
- Kehitetään johtoryhmätyöskentelyä sekä kehityskeskustelujen sisältöä
- Esimiehet sitoutuvat asetettujen tavoitteiden toteuttamiseen sekä jatkuvaan toiminnan laadun kehittämiseen ja arviointiin
- Esimiehet sitoutuvat noudattamaan vahvistetun henkilöstöstrategian periaatteita.

8.5 Opetus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnan yhteensovittaminen

- Perustetaan asiantuntijatiimejä yli yksikkörajojen.
- Kannustetaan opettajia ja opiskelijoita tutkimus- ja kehittämistoimintaan, sekä toteutetaan tehtäväkiertoa opettajien ja tutkijoiden keskuudessa (tutkiva opettaja / opettava tutkija)
- Käynnistetään työyhteisöjen kanssa yhteisiä kehittämisprojekteja

8.6 Osaava, jaksava ja työhönsä motivoitunut henkilöstö

- Määritellään opetusprosessiin osallistuvien asiantuntijoiden osaamisalueet ja tehtäväkuvat.
- Luodaan oppilaitoksen toiminnallisia strategioita tukeva osaamisen johtamisjärjestelmä.
- Varmistetaan henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpito ja kehittäminen sekä luodaan innovatiivista toimintaa tukeva toimintaympäristö.
- Huolehditaan henkilöstön työkyvyn ylläpidosta sekä työn kuormittavuuden hallinnasta sekä käynnissä olevan muutosprosessin aiheuttaman epävarmuuden minimoimisesta.
- Johtamisessa huomioidaan henkilöstön ikääntymisestä johtuvat haasteet

TULOSTAVOITTEET:

Vaikuttavuustavoite

Johtamistoiminnan taso paranee ja Hervanta-projekti toteutuu suunnitelmien mukaisesti Poliisiammattikorkeakoulun tarpeet riittävästi huomioiden.

Toimintalinjat

- Hervanta-projektin suunnittelutyöhön ja toteutukseen osoitetaan riittävät resurssit vuosina 2005 – 2007.

- Poliisioppilaitosten johdon yhteisiä palavereja jatketaan säännöllisesti.
- Hervanta-prosessin suunnittelutyön aikana pyritään yhdessä kehittämään uusia entistä tehokkaampia toimintatapoja.
- Selvitetään suunnittelukauden alkupuolella ammattikorkeakoulujen jatkotutkinnon vaikutus poliisin virkatutkintokoulutukseen.
- Jatketaan vuosittain säännöllisiä yhteistyöpalavereja poliisin ylijohdon, poliisin lääninjohtojen ja valtakunnallisten yksiköiden kanssa
- Osallistutaan poliisin visio ja strategiatyöskentelyyn
- Johtamistoiminnan kehittäminen perustetaan poliisin strategiassa vahvistettuihin hyvän johtamisen ja esimiestyön periaatteisiin.
- Opetus- ja tutkimustoimintaa suunnataan kentän kehittämishankkeiden tukemiseen
- Henkilöstön työkyvyn ja työn kuormittavuuden hallintaa tuetaan hyvällä johtamistoiminnalla yhteistyössä työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon kanssa.
- Tuetaan henkilöstön osaamisen kehittymistä.

Tavoiteltu tulos

Oppilaitoksen linjakas johtamistoiminta varmistaa asiantuntijoiden huippuosaamisen sekä innovatiivisen toimintaympäristön. Opetusalalla tapahtuvat muutokset huomioidaan poliisin koulutusjärjestelmässä. Tampereen Hervantaan muodostuu suunnittelukauden loppupuolella nykyaikainen, turvallisuusalan johtava korkea-asteen osaamiskeskus.

Tunnusluvut

Henkilöstöbarometrin (2005) työviihtyvyyttä ja johtamistoimintaa kuvaavat mittarit
 Henkilöstötilinpäätöksen mittarit
 Ulkoiset ja sisäiset asiakaspalautteet (säännölliset lomakekyselyt)
 Tuloskeskustelujen (SM/PAKK) palaute

9

TUKIPALVELUT

Kriittiset menestystekijät:

9.1 Tiedonhallinta

- Oppilaitoksen tietoliikenneverkkoa kehitetään osana poliisin valtakunnallista verkkoa ja laaditaan suunnittelukauden alkupuolella oppilaitoksen IT – ympäristön kehittämisen kokonaisselvitys.
- Henkilökunnan etätyöskentelymahdollisuuksia parannetaan laajentamalla asiantuntijoiden langattomia yhteyksiä.
- Sisäisessä budjetissa varataan vuosittain riittävä rahoitus atk-laitteiden ylläpitämiseen ja uusimiseen siten, että käytettävissä on vähintään samantasoiset laitteet kuin muissa poliisin yksiköissä.
- Selvitetään mahdollisuudet saada poliisin käytössä olevien perusohjelmien käyttäjätukea muilta poliisin yksiköiltä.
- Järjestetään henkilökunnalle ja opiskelijoille tiedonhankinnan opetusta. Poliisi-päällystön tutkintoon sisällytetään erillinen informatiikkajakso.

- Vahvistetaan yhteistyötä poliisin kirjastojen sekä erityisesti ammattikorkeakoulu-kirjastojen kanssa sekä seurataan ja hyödynnetään aktiivisesti Opetusministeriön tukemaa virtuaaliammattikorkeakoulu- hanketta.
- Laaditaan oppilaitosten kirjastojen ja IT -palvelujen yhdistämistä koskevat selvitykset yhdessä Poliisikoulun kanssa.
- Suunnittelukauden alkupuolella toteutetaan johdon sähköinen informaatiojärjestelmä.
- Suunnittelukauden aikana otetaan käyttöön sähköinen asiakirjojenhallintajärjestelmä.

9.2 Tavoitteena laadukas palvelutoiminta

- Laadukkaalla palvelutoiminnalla varmistetaan toimivat opiskelijapalvelut, jotka sisältävät majoituksen, ruokailun sekä toimintavarmat opetustilat.
- Opintorekisteriä ja siihen liittyvää majoitusjärjestelmää kehitetään suunnittelukauden alkupuolella.
- Sisäistä palvelutoimintaa kehitetään tukihenkilöstön tehtäväkuvia tarkistamalla sekä yli yksikkörajojen tapahtuvaa tiimien välistä yhteistyötä parantamalla.
- Varmistetaan palvelutoiminnan säilyminen laadukkaana Otaniemen kiinteistössä Hervantaan muuttoon saakka.
- Laaditaan oppilaitosten asiakirja-, aula-, ja monistuspalvelujen sekä taloushallinnon toimintojen yhdistämistä koskevat selvitykset yhdessä Poliisikoulun kanssa.
- Hankintatoiminnassa painotetaan ajanmukaisten koulutustoimintaa tukevien harjoitusvälineiden hankintaa.
- Tehdään säännöllisesti palvelutoimintaan kohdistuvia sisäisiä ja ulkoisia asiakas-kyselyjä. Kannustetaan opiskelijoita ja henkilökuntaa käyttämään hyväksi vahvistettua aloitejärjestelmää.

9.3 Turvallinen toimintaympäristö

- Suunnittelukauden alussa vahvistetaan rakennuksen turvallisuussuunnitelmat.
- Työsuojelusuunnitelmat tarkistetaan vuosittain painottaen ergonomia-asioiden ohella erityisesti rakennuksessa ilmenevien vaara- ja riskitekijöiden huomioimista. Työ tapahtuu kiinteässä yhteistyössä kiinteistön omistajan ja työterveyshuollon edustajien kanssa.
- Henkilöturvallisuus pidetään kulunvalvontajärjestelmän avulla korkealla tasolla.

9.4 Osaava, jaksava, työhönsä motivoitunut ja asiakassuuntautunut henkilöstö

- Henkilöstöä kannustetaan kehittämään omaa osaamistaan henkilöstöstrategian periaatteiden mukaisesti.
- Ammatillisen osaamisen varmistamiseksi luodaan osaamisen arviointijärjestelmä, jonka pohjalta henkilöstön osaamista kehitetään vuosittain kehityskeskusteluissa sovitulla tavalla.
- Henkilöstön työkykyä ja työn kuormittavuuden hallintaa tuetaan laadittavan työhyvinvointistrategian periaatteiden pohjalta.
- Selvitetään mahdollisuudet hyvän työsuorituksen palkitsemiseen (kannustinjärjestelmä).

TULOSTAVOITTEET

Vaikuttavuustavoite

Tukipalvelut tukevat tehokkaalla ja taloudellisella tavalla oppilaitoksen avainprosessien toteutumista. Asiantuntijoiden huippuosaamisen ja opiskelijoiden oppimistuloksen varmistamiseksi luodaan toimiva tiedonhallintajärjestelmä.

Toimintalinjat

- Huolehditaan tietoliikenneyhteyksien toimivuudesta sekä tietojärjestelmien ajantasaisuudesta.
- Kehitetään henkilöstön ja opiskelijoiden tiedonhankintaosaamista sekä parannetaan henkilökunnan etätyömahdollisuuksia
- Laaditaan oppilaitosten yhdistämisen edellyttämät toimintojen sopeuttamissuunnitelmat.
- Taloushallinnon yhdistämisessä osallistutaan ministeriön palvelukeskushankeen toteutukseen.
- Tehdään säännöllisesti toiminnan laatua kartoittavia sisäisiä ja ulkoisia asiakaskyselyjä.

Tavoiteltu tulos

Tukitoiminnot tuottavat ydinprosessien edellyttämät palvelut palveluperiaatteen pohjalta toiminnallisesti tehokkaalla ja taloudellisella tavalla.

Tunnusluvut

Henkilöstöbarometrin (2005) työviihtyvyyttä ja jaksamista kuvaavat mittarit
Ulkoiset ja sisäiset asiakaspalautteet (säännölliset lomakekyselyt)
Investoinnit vuosittain Euroa

10 ORGANISAATIO JA RESURSSIT

Poliisiammattikorkeakoululla on matala organisaatio, jonka muodostavat koulutusyksikkö, tutkimusyksikkö ja hallintoyksikkö. Työskentely yksiköissä tapahtuu tiimiorganisaation puitteissa. Oppilaitoksen toimintaa johtaa rehtori ja ohjaa poliisioppilaitosten yhteinen hallitus.

Poliisiammattikorkeakoulun organisaatio säilyy nykyisessä muodossaan siihen asti kunnes uusi poliisioppilaitos on perustettu viimeistään vuoden 2008 alussa.

Uuden poliisioppilaitoksen organisaatio valmistellaan vuoden 2005 aikana.

Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstöressurssisuunnitelma selviää alla olevasta taulukosta.

2006			2007			2008			2009		
Poliisit	Muut	Yht.	Poliisit	Muut	Yht.	Poliisit	Muut	Yht.	Poliisit	Muut	Yht.
10	52	62	10	52	62	10	52	62	10	52	62

Muun henkilökunnan määrä saattaa vaihdella vuosittain taulukossa esitetystä johtuen vuosittaisen hankerahoituksella määrästä.

Suunnittelukaudesta 2007 – 2008 lähtien oppilaitoksille laaditaan yhteinen toimintaja taloussuunnitelma sekä tulossopimus.

12

POLIISIAMMATTIKORKEAKOULUN TOIMINNAN RAHOITUS

Poliisiammattikorkeakoulun rahoitusta voidaan arvioida ainoastaan vuosien 2005 – 2007 osalta johtuen siitä, että Poliisiammattikorkeakoulu ja Poliisikoulu on päätetty yhdistää yhdeksi oppilaitokseksi viimeistään vuoden 2008 alusta lukien.

Poliisiammattikorkeakoulun toiminta rahoitetaan poliisin toimintamäärärahoista.

Kehysrahoitus

Vuodelle 2005 Poliisiammattikorkeakoululle on myönnetty kehysrahoitusta 4 813 145 euroa. Maksullisen toiminnan tuottojen on arvioitu olevan 200 000 euroa.

Pitkäaikaisen seurantatiedon perusteella voidaan arvioida, että Poliisiammattikorkeakoulun kehysrahoitus on vuosina 2006 -2007 samaa suuruusluokkaa kuin vuonna 2005.

Hankerahoitus

Suuri osa Poliisiammattikorkeakoulun tutkimustoiminnasta on vuosittain rahoitettu hankerahalla. Vuodelle 2005 on myönnetty hakerahoitusta 423 975 euroa, joka sisältää myös hankkeena toteutettavan ruotsikielisen päällystökoulutuksen toteutuksen.

Hankerahan vuosittainen määrä riippuu oleellisesti siitä, miten oppilaitoksen esittämät tutkimushankkeet menestyvät hankekäsittelyssä. Tämän takia vuosittaisen hankerahoituksen määrää on vaikea arvioida.

Hankinnat

Investointeihin ja hankintoihin on vuosittain käytetty 85 000 – 100 000 euroa. Hankinnoista noin puolet on atk-hankintoja ja toinen puoli muita toiminnan toteuttamiseen liittyviä hankintoja.

Vuosina 2005 – 2007 hankintoihin käytettävä määräraha on n. 100 000 euroa vuosittain. Suunnittelujaksolle ei ajoitu ajoneuvohankintoja.

Suunnittelukaudella rahoitukseen vaikuttavia tekijöitä

Yleisurheilun MM-kisat 2005

Yleisurheilun MM- kisat 2005 tulevat olemaan suurin Suomessa koskaan järjestetty tapahtuma. Poliisiammattikorkeakoulu osallistuu kisojen toteutukseen yhdessä Espoon kihlakunnan poliisilaitoksen kanssa järjestämällä kisakylän johtokeskustoiminnan

oppilaitoksen tiloissa sekä tarjoamalla majoitustiloja muualta Suomesta tuleville poliisimiehille. Syntyvät kustannukset rahoitetaan kisoja varten myönnettävästä erillisrahoituksesta.

Euroopan Unionin puheenjohtajuus 2006

Suomi on Euroopan Unionin puheenjohtaja kaudella 1.7. – 31.12.2006. Poliisiammattikorkeakoulun tehtävänä on tänä aikana huolehtia Unionin poliisioppilaitosten yhteistyöjärjestön CEPOL:n puheenjohtajuudesta.

Hervanta- projekti

Suunnittelukauden aikana tulee valmistella Poliisiammattikorkeakoulun siirto Tampereen Hervantaan sekä poliisioppilaitosten yhdistäminen. Tämä aiheuttaa paljon lisätyötä ja lisääntyviä kustannuksia erityisesti molempien oppilaitosten johdolle. Vuodesta 2007 lukien oppilaitokset laativat yhteisen toiminta- ja taloussuunnitelman sekä tulossopimuksen.

Toiminnan tavoitteet ja rahoitus

Poliisiammattikorkeakoulu on itsenäinen tilivirasto. Kehysrahoituksella rahoitetaan oppilaitoksen perustoiminta. Koulutustoiminnan tuottamisessa pääpaino asetetaan tutkintokoulutuksen eli poliisipäällystön tutkinnon toteutuksen turvaamiseen. Tämän lisäksi toteutetaan vuosittaisessa koulutussuunnitelmassa vahvistettu kurssitoiminta, joka on sopeutettu vuosittain käytössä olevan kehysrahoituksen määrään.

Koulutustoiminnan lisäksi kehysrahoituksella turvataan oppilaitoksen asiantuntijoiden toteuttama kehittämistoiminta sekä tutkimustoiminnan perusrahoitus, sisältäen mm. tutkimuspäällikön, tutkimussihteerin ja viiden tutkimusalueiden vetäjän palkkakustannukset.

Oppilaitoksen palkkauskustannusten suhteellinen osuus koko kehysrahoituksesta on matalampi kuin muissa poliisin yksiköissä johtuen erityisesti siitä, kehysrahoituksella katetaan viraston normaalien kulujen lisäksi oppilaitoksessa opiskelevien virkamiesten opiskelukustannukset.

Hankerahaa käytetään suunnittelukaudella tutkimustoiminnan toteuttamiseen sekä ruotsinkielisen poliisipäällystön tutkinnon toteutukseen.

Vuosittaisen hankerahoituksen epävarmuus aiheuttaa sen, että henkilöstöressurssien vuosittainen ennakoiminen on erityisen hankalaa. Henkilöstömäärä on lisääntyneiden tutkimushankkeiden myötä kivunnut noin 60 työntekijään. Nykyiset tilat eivät mahdollista tätä suurempaa henkilöstömäärää. Tämä seikka joudutaan jatkossa arvioimaan yhtenä tekijänä kun vuosittain tehdään uusia henkilötyövoimaa edellyttäviä hankeesityksiä.

Toiminnan rahoitusta kuvaavat tunnusluvut

Tunnusluku tai mittari	Tunnusluvun arvo	Lähde
Vuosittainen kustannustason muutos	2.6 %	Poliisin TTS 2005 - 2009
Siirtyvän erän suuruus kokonaisrahoituksesta	4 %	Tilinpäätös
Investointeihin ja hankintoihin käytetään rahoituksesta	2 %	Sisäinen budjetti