

TULOSSOPIMUS VUOSILLE 2005–2006 /Tarkistukset vuodelle 2006

SOPIJAT Poliisin ylijohdo
Poliisiammattikorkeakoulu

I YKSIKÖN KESKEISET STRATEGISET LINJAUKSET 2005–2006

Poliisiammattikorkeakoulun perustoimintoja, koulutus-, tutkimus- ja kehittämistoimintaa toteutetaan ja kehitetään siten, että ne parhaalla mahdollisella tavalla tukevat poliisin toiminnallisten strategioiden toteutumista.

Osallistutaan aktiivisesti Poliisiammattikorkeakoulun siirtämiseen Tampereen Hervantaan ja poliisioppilaitosten yhdistämiseen.

Koulutustoiminnassa on vuosittaisen koulutusohjelman toteutuksen ohella pääpaino johtamiskoulutuksen kehittämisessä ja valtakunnallisen johtamisen arviointijärjestelmän laatimisessa yhdessä poliisin ylijohdon kanssa. Koulutustoimintaa kehitettäessä huomioidaan kansainvälinen ja kotimainen koulutusalan kehitys.

Tutkimustoimintaa suunnataan poliisin toiminnallisten strategioiden toteutumista edistävään tutkimukseen. Tämän lisäksi varmistetaan tutkimustoiminnan entistä parempi hyödynnettävyys poliisin strategisen ohjauksen ja poliisin yksiköiden toiminnallisena tukena sekä oppilaitoksen koulutus- ja kehittämistoiminnassa.

Kehittämistoiminnassa otetaan huomioon yhteiskunnan ja työelämän haasteet ja valmistaudutaan tuleviin muutoksiin. Poliisiammattikorkeakoulu on omalla osaamisellaan mukana kehittämässä poliisitoimintaa ja yhteiskunnan sisäistä turvallisuutta sisäisen turvallisuuden toimintaohjelman puitteissa. Koulutus- ja tutkimustoiminnan yhteydessä syntyvää tietoa ja osaamista käytetään hyväksi poliisitoiminnan kehittämisessä yhteistyössä poliisin ylijohdon ja poliisin toiminnallisten yksiköiden kanssa.

Yhteistyötä sopimusyliopistojen kanssa jatketaan ja kehitetään edelleen.

Osallistutaan aktiivisesti Euroopan poliisiakatemian (CEPOL) toimintaan.

Oman tutkimustoiminnan ohella kehitetään yhteistyötä yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa tavoitteena hankkia tutkimuksellista tietoa sisäisen turvallisuuden alueelta mm. seuraavan sisäisen turvallisuuden ohjelman laatimista varten.

Varaudutaan tukemaan EU-puheenjohtajakauden liittyviä turvallisuustoimintoja.

II YKSIKÖN TULOSTAVOITTEET 2005 -2006

1. OPETUSPROSESSI

Tavoite

1. Tuotetaan riittävä määrä laadukasta poliisipäällystää. Toteutetaan ruotsinkielinen päällystökoulutus vuosina 2005 – 2006.
2. *Tuetaan koulutuksella päällystö- ja johtamisosaamisen kehittymistä toteuttamalla sovittu määrä poliisipäällystön tutkintokoulutusta ja erikoiskursseja, varmistamalla koulutuksen oppimistavoitteiden saavuttaminen, korostamalla koulutuksessa hyvän esimiestyön kriteereitä ja suuntaamalla koulutustoimintaa johtamisen kehittämislinjausten edellyttämällä tavalla.*

Toimintalinjat

3. Sisäisen turvallisuuden ohjelmassa esitetyt poliisia koskevat toimenpidelinjaukset sisällytetään PAKK:n toteuttamaan koulutukseen. Edellisen lisäksi myös poliisin TTS:n strategiset linjaukset sekä selvitysmies Jaakko Jonkan raportti huomioidaan vuosien 2005 ja 2006 koulutustoiminnassa.
4. Sisällytetään rikostorjunnan keskeiset toimintalinjaukset oppilaitoksen tuottamaan koulutukseen *rikostorjunnan keskeiset toimet 2006 – matriisin edellyttämällä tavalla opetussuunnitelmien päivityksen ja toteutussuunnitelmien avulla.* Talousrikostorjunnan osalta koulutuksessa huomioidaan esitutkinnan rajaaminen ja kohdentaminen. Lisäksi huolehditaan läpivirtauksen tehostamiseen liittyvästä osaamisesta sekä prosessiajattelun kehittämisestä rikostutkintakoulutuksessa. Rikostutkintakoulutuksessa huomioidaan myös massarikosten osalta prosessiajattelu ja tutkinnanjohtajakoulutuksessa korostetaan johtamisen merkitystä laadukkaan perustyön toteuttamisessa. *Väkivallan vastustamisohjelman sisältö käydään läpi ja kiinnitetään siinä yhteydessä erityinen huomio poliisin osuuteen tutkintatoiminnan johtamisen näkökulmasta.*
Korostetaan rikosten analysoinnin ja sarjoittamisen merkitystä sekä tarkoituksenmukaisten pakkokeinojen käyttöä ja käytön kirjaamista.
Ylikansallisen kohdevalinnan menettelyt huomioidaan kansainvälisten opintojen yhteydessä. Tiedonhankintakeinojen käyttöön liittyvää koulutusta (erityisesti uusi PolL) lisätään. *Huolehditaan SALPA-järjestelmän perusvalmiuksien kouluttamisesta erityisesti tutkinnanjohtajien ja valvonnan näkökulmista. Kansallinen ohjelma väkivallan vähentämiseksi huomioidaan opetussisältöjen suunnittelussa ja toteutuksessa.*
5. Johtamiskoulutuksen kehittämisellä tuetaan johtamisen valtakunnallisten linjausten toimeenpanoa ja osallistutaan johtamisen arviointijärjestelmän kehittämiseen yhdessä poliisin ylijohdon ja PAKK:n tutkimusyksikön kanssa 2005 – 2006
6. Opetuksen sisältöjä kehitetään päällystöltä edellytettävien taitojen ja osaamisen osalta arviointijärjestelmän tuottaman tiedon pohjalta. Opetus toteutetaan vahvistetun koulutusohjelman ja resurssien mukaisesti 2005 – 2006.

7. Jatketaan yhdessä Poliisikoulun kanssa uuden poliisioppilaitoksen opetuksen suunnittelua ministeriön nimeämien opetuksen kehittämissyöryhmien työskentelyllä.
8. *Poliisin henkilöstöstrategian linjaukset sisällytetään johtamiskoulutukseen.*
9. *Laillisuusvalvontaa koskeva osuus sisällytetään johtamisopintoihin. Opintokokonaisuus suunnitellaan yhteistyössä SM/PO laillisuusvalvontavastuualueen kanssa. Tarkistetaan laillisuusvalvontaa koskevan opetuksen sisällöt ja tavoitteet SM/PO laillisuusvalvontavastuualueen kanssa vuoden 2006 aikana.*
10. *Korostetaan opetuksessa poliisipäällystön työhön kuuluvaa toiminnan kehittämiss- ja valvontavastuuta laadukkaan poliisityön takaajana.*

Tavoiteltu tulos

Poliisin päällystö- ja johtamisosaaminen kehittyy linjausten suuntaan työelämän osaamistarpeiden mukaan. Vuonna 2006 päällystöopiskelun PPT 12-tutkinnossa aloittaa 24 – 28 suomenkielistä opiskelijaa. PPT 8-tutkinnosta valmistuu 35 opiskelijaa kolmivuotisesta tutkintokoulutuksesta 2.6.2006. PPT 10-tutkinnosta valmistuu 33 opiskelijaa ja PBE 11-tutkinnosta 14 opiskelijaa 15.12.2006. Kehitetään nykyistä koulutus- ja tutkintorakennetta ja PAKK osallistuu tähän työhön.

Arvioinnissa käytettävät mittarit ja tunnusluvut

	Tunnusluku tai mittari	Tunnusluvun tai mittarin arvo: vähintään/enintään 2005	Lähde
Toiminnan vaikuttavuutta kuvaavat mittarit	päällystökoulutukseen hakeneet suoritetut tutkinnot sidosryhmille annettu koulutus (koulutettavapäivää) koulutettavapäivät	140 – 200 34 ppt (PPT 8) 34 ppvt (PPT 10) 15 – 20 ppvt (PBE 11) 500 – 1000 21 000 – 22 500	PAKK tuottaa tiedon
Toiminnallista tehokkuutta kuvaavat tunnusluvut tai mittarit (taloudellisuus, tuottavuus, kannattavuus)	etä- ja itseopiskelun osuus PPT opinnoissa koulutettavapäivän hinta omien opettajien %-osuus lähiopetuksesta	43 – 47 % 92 – 98 € 46 – 54 %	PAKK tuottaa tiedon
Laatua mittaavat tunnusluvut tai mittarit	Ammattiosaamisindeksi Tyytyväisyysindeksi / oppiminen	7,5 – 8,2 7,5 – 8,5	PAKK tuottaa tiedon
Henkisten voimavarojen hallintaa ja kehittämistä	Koulutuksen tulosalueen henkilötyövuodet	20 – 22	PAKK tuottaa tiedot

kuvaavat tunnusluvut tai mittarit	Koulutustasoindeksi	5.50 – 5.80	
	Koulutuksen henkilöstön keski-ikä	47 – 50	
	Koulutuksen henkilöstön keskimääräinen pakissa oloaika		Nimittämiskirjat
	Sairauspoissaolojen suhteellinen osuus kokonaistyöajasta		Henkilöstötilinpäätös

2. TUTKIMUSPROSESSI

Tavoite

Poliisin ylijohdolla, poliisin yksiköillä, yhteistyöviranomaisilla ja muilla turvallisuusalan toimijoilla on käytettävissään luotettavaa sisäistä turvallisuutta, poliisia ja toimintaympäristöä koskevaa tietoa oman toimintansa kehittämiseksi ja kansalaisten turvallisuuden parantamiseksi.

Toimintalinjat

1. Tehdään poliisin toiminnallisten strategioiden toteutusta ja poliisin yksiköiden toimintaa tukevaa tutkimusta aiemmin tutkimuspoliittisessa neuvottelukunnassa ja PAKK:n johtoryhmässä päätetyn tutkimusaluejaon puitteissa.
2. Toteutetaan sovitut tutkimushankkeet erillisten hankepääötösten mukaisesti.
3. Tehdään uuden palkkausjärjestelmän toimivuustutkimus valtiovarainministeriön tutkimustietokannan pohjalta vuonna 2006.
4. Määritellään johtamisen kehittämisen valtakunnalliset linjaukset ja kehitetään johtamisen arviointijärjestelmä yhteistyössä poliisin ylijohdon kanssa siten, että kehittämissuunnitelmat ovat valmiina 2005 loppuun mennessä ja monensuuntainen johtamisen arviointijärjestelmä 2006 loppuun mennessä. Johtamisen kysymykset ovat keskeisiä erityisesti neljässä tutkimusyksikön hankkeessa: henkilöstöbarometri, poliisipäällikkyuden uudet käytännöt, tasa-arvotutkimus sekä poliisin johtajuuden arviointi- ja kehittämishanke. Näiden hankkeiden tutkijat yhdessä PAKK:n asiantuntijoiden kanssa valmistelevat ehdotuksen johtamisen kehittämisen valtakunnallisiksi linjauksiksi sekä johtamisen arviointijärjestelmän.
5. Pidetään yllä henkirikosten seurantatietokantaa 1.4.2004 Poliisiammattikorkeakoulun, poliisin ylijohdon ja Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen kesken tehdyn sopimuksen mukaisesti.

Tavoiteltu tulos

Poliisiammattikorkeakoulun tutkimustoiminta edistää osaltaan kansalaisten turvallisuuden sekä poliisia kohtaan tuntemuksen luottamuksen ylläpitämistä ja parantamista. Ajantasaisen ja luotettava tutkimustieto mahdollistaa osaltaan koulutuksen korkean tason ja sitä kautta tukee osaavan ja jaksavan henkilöstön ammattitaidon kehittymistä kasvavien osaamisvaatimusten puitteissa.

Arvioinnissa käytettävät mittarit ja tunnusluvut

	Tunnusluku tai mittari	Tunnusluvun tai mittarin arvo: vähintään/enintään	Lähde
Toiminnan vaikuttavuutta kuvaavat tunnusluvut tai mittarit	Monografiat sisältäen tutkimusraportit ja oppikirjat	4 - 6	PAKK:n sisäinen tulosarviointiprosessi, toimintakertomuslomake, jonka kaikki tutkijat täyttävät.
	Artikkelit kokoomateoksissa sekä ammatillisissa ja tieteellisissä lehdissä	30 - 40	
	Muut julkaisut	15 - 20	
	Annetut asiantuntijalausunnot	10 - 15	
	Asiantuntijatyöryhmien ja -toimikuntien jäsenyydet	20 - 25	
Toiminnallista tehokkuutta kuvaavat tunnusluvut tai mittarit (taloudellisuus, tuottavuus, kannattavuus)	Julkaisut / tutkimuksen henkilötyövuodet	3,2 - 3,8	PAKK:n sisäinen tulosarviointiprosessi
	Annetut asiantuntijalausunnot / tutkimuksen htv	0,5 - 0,8	
	Työryhmien jäsenyydet / tutkimuksen htv	1,2 - 1,5	
Laatua mittaavat tunnusluvut tai mittarit	Hankerahoituksen osuus tutkimuksen kokonaisrahoituksesta % (hankesuunnittelun relevanssin kuvaajana)	30 - 50 %	PAKK:n sisäinen tulosarviointiprosessi
Henkisten voimavarojen hallintaa ja kehittämistä kuvaavat tunnusluvut tai mittarit	Tutkimuksen tulosalueen henkilötyövuodet	20 - 28	PAKK:n sisäinen tulosarviointiprosessi
	Henkilöstöbarometrin työtyytyväisyyttä ja jaksamista kuvaavat tunnusluvut		
	Virkasuhteiden mediaanikesto (asiantuntijuuden kasaantumisen kuvaajana)	18 - 30 kk	Nimittämiskirjat
	Tutkimuksen henkilöstön keski-ikä	32 - 37 v	Henkilöstötilinpäätös
	Koulutustasoindeksi	6.00 - 6.20	
	Sairauspoissaolojen suhteellinen osuus kokonaistyöajasta		

3. KEHITTÄMISPROSESSI

Tavoite

Koulutus- ja tutkimustoiminnan yhteydessä syntyvää taitotietoa käytetään hyväksi poliisitoiminnan kehittämisessä. Oppilaitoksen tuottamat palvelut tukevat aiempaa paremmin työelämän kehittämistä poliisipiireissä ja muissa poliisiyksiköissä.

Toimintalinjat

1. Vuoden 2005 aikana laaditaan yhdessä poliisin ylijohdon kanssa kehittämisohjelma naisten uralla etenemisen tukemiseksi. *Osallistutaan vuonna 2006 poliisin ylijohdon johdolla tapahtuvaan naisten uralla etenemisen tueksi laadittavan kehittämisohjelman valmisteluun.*
2. Poliisihallinnon laatutyön edistämiseksi luodaan yhdessä poliisin ylijohdon kanssa edellytykset vertaisarvioinnin (benchmarking) käynnistämiseksi kaikissa poliisiyksiköissä vuoden 2006 aikana. *Toimeenpannaan poliisin ylijohdon vahvistaman laatustrategian toimenpiteet.*
3. Toteutetaan poliisin henkilöstöbarometritutkimus, laaditaan siitä yhteenvedot sekä varmistetaan barometrin tulosten hyödynnettävyys.
4. *Osallistutaan ylijohdon ohjauksessa paikallispoliisin yksiköiden sekä paikallispoliisin ja valtakunnallisten poliisiyksiköiden välisen yhteistoiminnan kehittämissuunnitelman toteutukseen.*
5. Varmistetaan poliisin asiasanaston käyttöönotto kattavasti koko hallinnossa.
6. *Osallistutaan ASEM-kokouksen edellyttämiin valmisteluihin yhteistyössä Helsingin kihlakunnan poliisilaitoksen kanssa siten, että poliisipäällystön tutkintojen (PPT 9 vuonna 2005 ja PPT 8 vuonna 2006) loppuharjoitukset toimivat kokouksen valmistelutoimenpiteinä.*
7. *Tuetaan talousrikostorjunnan kehittämistyötä tekemällä kaksi selvitystä: (a) arviointi talousrikostutkinnan- tila työryhmän toimenpidesuosituksen toteutumisesta paikallistasolla sekä (b) arviointi pääkaupunkiseudun talousrikosten esikäsittely-yksikön toiminnasta.*
8. *Toteutetaan Suomen osuus hankkeesta: Coordinating National Reserch Programmes on Security during Major Events in Europe.*

Tavoiteltu tulos

Edellytykset hyvään ja laadukkaaseen poliisitoimintaan paranevat kaikkialla poliisihallinnossa.

Arvioinnissa käytettävät mittarit ja tunnusluvut

	Tunnusluku tai mittari	Tunnusluvun tai mittarin arvo: vähintään/enintään 2005	Lähde
Toiminnan vaikuttavuutta kuvaavat tunnusluvut tai mittarit	Naisten lukumäärämäärä esimiestehtävissä	Kehittämisohjelmaan osallistuneiden naisten lkm Naisia esimiestehtävissä: päälliköt 1 – 2 päällystö 30 - 32	Henkilöstötilinpäätös
	Henkilöstöbarometrin mittarit koko poliisihallinnon osalta	Vertailu edellisen barometrin tunnuslukuihin	Henkilöstöbarometri
Toiminnallista tehokkuutta kuvaavat tunnusluvut tai mittarit (taloudellisuus, tuottavuus, kannattavuus)	Kehittämistoimintaan käytetyn työajan suhteellinen osuus kokonaistyöajasta	10 - 15	PAKK:n omat seurantajärjestelmät
Laatua mittaavat tunnusluvut tai mittarit	Kehittämishankkeiden raportit	Suullinen ja kirjallinen arviointi / palaute	

4. JOHTAMINEN

Tavoite

Oppilaitoksen johtamistoiminnan taso paranee erityisesti muutosjohtamisen osalta siten, että Hervanta – projekti voidaan toteuttaa suunnitelmien mukaisesti huomioiden riittävässä määrin nykyisen Poliisiammattikorkeakoulun tarpeet.

Toimintalinjat

1. Poliisiammattikorkeakoulun siirto Tampereen Hervantaan sekä poliisioppilaitosten yhdistämishanke viedään hallitusti läpi yhdessä poliisin ylijohdon ja Poliisikoulun kanssa. *Syksyllä 2006 laaditaan yhteistyössä Poliisikoulun kanssa poliisioppilaitosten yhteinen tulossopimusesitys vuosille 2007-2008.*
2. Osallistutaan Suomen EU – puheenjohtajakauden työskentelyyn hoitamalla CEPOL:in hallituneuvoston puheenjohtajuus vuonna 2006.
3. Strategisen johtamisen avulla suunnataan toiminnan painopistettä poliisihallintoa tukevaan kehittämistoimintaan sekä opetustoiminnan työelämäkeskeisyyteen.
4. Henkilöstön jaksamista tuetaan pitkän muutosprosessin (Hervanta-projekti) aikana erillisin toimenpitein.
5. *Tulos- ja kehityskeskusteluissa laaditaan jokaiselle yksilökohtaiset vuosittaiset kehittämissuunnitelmat ja sovitaan työssä oppimisen edistämisestä monipuolistamalla ja kierrättämällä työtehtäviä.*
6. Poliisin strategiassa vahvistetut hyvän johtamisen ja esimiestyön periaatteet toteutetaan oppilaitoksen johtamistoiminnassa linjakkaalla säännölliseen arviointiin perustuvalla johtoryhmätyöskentelyllä sekä säännöllisillä johdon suunnittelupalavereilla. Johtamisen painopistealueena ovat hyvä henkilöstöjohtaminen, muutoksen hallinta sekä kehityskeskustelujen sisällön kehittäminen.
7. *Vuonna 2005 toteutettujen johtamisselvityksen ja henkilöstöbarometrin tuloksena syntyneen toiminnan kehittämissuunnitelman toteutus käynnistetään vuoden 2005 lopulla. Poliisin henkilöstöstrategian linjaukset huomioidaan johtamistoiminnassa.*
8. *Laaditaan ylijohdon ohjauksessa toimialan kattavat henkilöstösuunnitelmat huomioiden tuottavuusohjelmat, virkarakenteen tasapainoisuus ja poliisimiesten määrää koskeva tavoite.*

Tavoiteltu tulos

Oppilaitoksen linjakkaalla johtamistoiminnalla varmistetaan asiantuntijoiden huippuosaaminen sekä luodaan innovatiivinen toimintaympäristö. Opetusalalla tapahtuva kansainvälinen ja kotimainen kehitys huomioidaan poliisin koulutusjärjestelmän kehittämisessä.

Arvioinnissa käytettävät mittarit ja tunnusluvut

	Tunnusluku tai mittari	Tunnusluvun tai mittarin arvo: vähintään/enintään 2005	Lähde
Toiminnan vaikuttavuutta kuvaavat tunnusluvut tai mittarit	Sisäisen palvelukyselyn johtamistoimintaa kuvaavat mittarit	4.8 – 5.5 (7-portaisella asteikolla)	PAKK:n omat seurantajärjestelmät
Toiminnallista tehokkuutta kuvaavat tunnusluvut tai mittarit (taloudellisuus, tuottavuus, kannattavuus)	Johtamistoimintaan käytetyn työajan suhteellinen osuus kokonaistyöajasta Kehittämistoimintaan käytetyn työajan suhteellinen osuus kokonaistyöajasta	50 – 60 % 10 – 20 %	PAKK:n omat seurantajärjestelmät
Laatua mittaavat tunnusluvut tai mittarit	Johtoryhmätyöskentelyn sisäinen lomakearviointi	3.5 – 4 (5-portaisella asteikolla)	PAKK:n omat seurantajärjestelmät
Henkisten voimavarojen hallintaa ja kehittämistä kuvaavat tunnusluvut tai mittarit	Henkilöstöbarometrin johtamistoimintaa , työtyytyväisyyttä ja jaksamista kuvaavat tunnusluvut	Vuoden 2002 taso	Henkilöstöbarometri

5. LAILLISUUSVALVONTA

Tavoite

Poliisiammattikorkeakoulun toiminta kaikilla alueilla on lainmukaista ja poliisin toimivaltuuksien käyttö perustuu voimassa olevaan normistoon.

Toimintalinjat

1. Toiminnan lähtökohtana on täsmällinen normien noudattaminen. Sekä henkilöstön että opiskelijoiden toiminnan laillisuuden valvonta on eräs johtamistoiminnan painopistealue. *Rekisterien käyttöoikeusselvitys, joka laaditaan erikseen opiskelijoiden ja henkilökunnan osalta, valmistuu vuoden 2006 tammikuun loppuun mennessä. Rekisterien käyttöoikeusvalvonta suunnitellaan selvityksen pohjalta. Opiskelijoiden opinnäytetöihin liittyä poliisirekisterien käytön lupamenettely ohjeistetaan uudelleen. Varmistetaan rekisterien tarkoituksidonnainen käyttö tiedotusta lisäämällä ja muistutetaan valvontaan velvoitettuja tahoja kyseisestä tehtävästä.*
2. Laillisuuden valvonta on kattavaa, yhdenmukaista ja mahdollisimman reaaliaikaista.

3. Erityistä huomiota kiinnitetään salaisten pakkokeinojen poliisin käytössä olevien rekisterien lainmukaiseen käyttöön ja käytön valvontaan.
4. Ylijohdo tekee rekisterien käyttöä koskevan tarkastuskäynnin PAKK:iin.

Tavoiteltu tulos

Oppilaitoksen toimintaan ei kohdistu esitutkinta- eikä kantelutoimenpiteitä.

Arvioinnissa käytettävät mittarit ja tunnusluvut

Arvioidaan sanallisesti.

6. TUKITOIMINNAT

Tavoite

Tukipalvelut tukevat tehokkaalla ja taloudellisella tavalla oppilaitoksen toimintaa.

Henkilöstömäärätavoitteet 2006 (luvut eivät sisällä tuottavuusohjelmien mukaisia vähennyksiä eikä uudelleensijoitettavia):

<i>Poliisimiehet</i>	<i>8</i>
<i>Opiskelijat</i>	<i>0</i>
<i>Muu henkilöstö</i>	<i>53</i>
<i>Yhteensä</i>	<i>61</i>

Toimintalinjat

1. *Sopeutetaan yhdessä poliisikoulun kanssa talous- ja henkilöstöhallinnon tehtävät uuden palvelukeskuksen toimintoihin sekä tilivirastouudistukseen huomioiden uuden yhdistyvän poliisioppilaitoksen tarpeet.*
2. *Kartoitetaan vuoden 2005 lopulla poliisin kirjastopalvelujen saatavuus pääkaupunkiseudulla. Selvityksen edellyttämät johtopäätökset tehdään vuoden 2006 aikana.*
3. *Otetaan käyttöön virkamiesten asiointikortti sisäasiainministeriön ohjeiden mukaisesti.*
4. *Siirrytään paperittomaan asiakirjahallintoon vuoden 2006 aikana.*
5. *Valmistellaan yhdessä Poliisikoulun kanssa tukitoimintojen sopeuttaminen uuden perustettavan oppilaitoksen virkarakenteeseen ja tehtäviin.*
6. *Määritellään ja kuvataan oppilaitoksen keskeiset toimintaprosessit vuoden 2005 lopulla toteutettavan prosessikoulutuksen tuloksena. Prosesseja kehitetään vuoden 2006 aikana tavoitteena toiminnan sujuvuuden ja jatkuvuuden parantaminen.*

Tavoiteltu tulos

Ammattitaitoinen ja laadukas sekä ulkoinen että sisäinen palvelutoiminta.

Arvioinnissa käytettävät mittarit ja tunnusluvut

	Tunnusluku tai mittari	Tunnusluvun tai mittarin arvo: vähintään/enintään 2005	Lähde
Toiminnallista tehokkuutta kuvaavat tunnusluvut tai mittarit (taloudellisuus, tuottavuus, kannattavuus)	Tukipalveluihin käytetyn työajan suhteellinen osuus oppilaitoksen kokonaistyöajasta	30 – 35 %	
Laatua mittaavat tunnusluvut tai mittarit	Ulkoiset ja sisäiset asiakaspalautteet (säännölliset lomakekyselyt)	4.5 – 6.00 (7-portaisella asteikolla)	
Henkisten voimavarojen hallintaa ja kehittämistä kuvaavat tunnusluvut tai mittarit	Hallinnon tulosalueen henkilötöyvuodet Henkilöstöbarometrin työtyytyväisyyttä ja jaksamista kuvaavat tunnusluvut Sairauspoissaolojen suhteellinen osuus kokonaistyöajasta	16 - 18	

III KEHITTÄMISTAVOITTEET

Ennen virkojen täyttämistä niitä arvioidaan suhteessa yhdistyvään oppilaitokseen.

Laaditaan poliisihallinnolle *henkilöstöstrategian osaksi osaamisen kehittämisen ja sen johtamisen toimenpidelinjaukset* poliisin ylijohdon johdolla. Toteutetaan *linjausten edellyttämä henkilöstökoulutus (mm. verkkokoulutus toteutettiin oppilaitoksessa vuonna 2005)* ja valmistellaan uudet opintojaksot ja –kokonaisuudet. Aloitetaan *linjausten toteutus päällystö- ja johtamiskoulutuksessa ja erityisesti poliisipäällystön tutkinnon B-osan opintojaksojen toteutuksessa.*

Osallistutaan poliisin tutkintojärjestelmän kehittämiseen poliisin ylijohdon ohjauksessa. Toteutetaan PPT -tutkinnon B-opintojen sisältö yhteistyössä sopimusyliopistojen kanssa. *Suunnitellaan* tutkinnon kokonaisuuden arviointiseminaari.

Oppilaitostyöskentelyn huomioiminen päällystön urakierrossa. Selvitetään miten oppilaitostyöskentely voisi jatkossa muodostaa poliisin urakehityksessä positiivisesti merkittävän vaiheen sekä opetus- että tutkimustoiminnan alueilla.

Poliisin laatutoimintaa kehitetään yhdessä poliisin ylijohdon kanssa.

IV RAHOITUS JA TULOT

Yksiköiden rahoituskehyykset on vahvistettu 17.1.2006 kirjeellä SM-2006-00131/Va-422.

Poliisin toimintamääräraha vuodelle 2006 on 4 513 000 euroa.

Maksullisen toiminnan tulojen ja muiden tuottojen tulotavoite vuodelle 2006 on 250 000 euroa.

Poliisin ylijohto on vahvistanut hankkeet 17.1.2006 kirjeellä SM-2006-00131/Va-422, liite 2.

Hankinnat

Sisäasiainministeriön päätöksen mukaisesti keskitetyillä menettelyillä toteutettavissa hankinnoissa Poliisiammattikorkeakoulu noudattaa seuraavia velvoitteita:

1. Sisäasiainministeriön vahvistamissa, keskitettyjen hankintamenettelyjen piiriin kuuluvissa hankinnoissa noudatetaan niitä koskevia puitesopimuksia ja tuotteiden sekä palveluiden yhteensopivuuteen tähtääviä ohjeita. Seuraavan vuoden hankinnat aloitetaan vasta sen jälkeen, kun sisäasiainministeriö on vahvistanut keskitetyt hankintamenettelyt.
2. Määrärahaa saa käyttää sisäasiainministeriön keskitettyjen hankintamenettelyjen piiriin kuuluvissa hankinnoissa tuotteiden ja palveluiden ostoon vain valitulta sopimustoimittajalta.

Hankinnoissa pääpaino on opetustoimintaa tukevien laitteiden ja kalusteiden hankinnassa. Atk-hankintojen tavoitteena on pitää laite- ja ohjelmakanta vähintään samalla tasolla kuin se on poliisin muissa yksiköissä. Atk-hankintoihin käytetään vuosittain enintään puolet käytettävissä olevasta hankintarahasta.

V TULOSSOPIMUKSEN TOTEUTUMISEN SEURANTA

Vuoden 2005 syksyllä suoritetaan välituloskeskustelu poliisin ylijohdon antamien ohjeiden mukaisesti. Tuloskeskustelua varten laaditaan seurantaraportti elokuun lopun tilanteesta. Rahoituksen toteutumista seurataan poliisin ylijohdoston kuukausittain toimitettavan talousraportin avulla. Vuoden 2005 toiminnan toteutumisen seuranta suoritetaan vuoden 2006 keväällä tulosarvioinnin ja tilinpäätöksen yhteydessä.

Vuoden 2006 elokuun tilanteesta laaditaan seurantaraportti, joka käsitellään vuoden 2006 tuloskeskustelujen yhteydessä. Vuoden 2006 toiminnan seuranta suoritetaan vuoden 2007 keväällä tulosarvioinnin ja tilinpäätöksen yhteydessä.

TULOSSOPIMUKSEN HYVÄKSYMINEN JA ALLEKIRJOITUKSET

Jorma Toivanen
Poliisijohtaja

Urpo Sarala
Rehtori