

Reitit rikostorjuntasektorin alipäällystövirkaan

Poliisiammattikorkeakoulusta ylikonstaapeliksi

Nea Viitaniemi & Sanna Vuorinen

11/2021

TIIVISTELMÄ

Nea Viitaniemi & Sanna Vuorinen: Reitit rikostorjuntasektorin alipääallystövirkkaan – Poliisi-ammattikorkeakoulusta ylikonstaapeliksi

Opinnäytetyön muoto: Tutkimuksellinen

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaaja: Jari Ylinen & Julie Silk

Tutkinto: Poliisi (AMK)

Poliisin perustutkinto muuttui ammattikorkeakoulutasoiseksi tutkinnoksi vuonna 2014. Tutkimuksen tavoitteena oli saada selkeä vastaus ydinkysymykseen eli siihen, voiko Poliisi (AMK) -tutkinnon suorittanut hakeutua suoraan alipääallystövirkkaan suorittamatta erillisistä alipääallystötutkintoa. Tutkimuksessa haluttiin lisäksi AMK-uudistuksen myötä selvittää, mitkä ovat poliisin alipääallystövirkkojen tämänhetkiset kelpoisuusvaatimukset ja onko Poliisiammattikorkeakoulun järjestämässä täydennyskursseissa päivittämisen tarvetta. Tutkimus on toteutettu laadullisella tutkimusmenetelmällä haastatteleamalla alipääallystössä työskenteleviä henkilöitä sekä kelpoisuusvaatimuksiin liittyvistä pätevyysperusteista asiantuntijan roolissa Poliisihallituksen ylitarkastaja Kirsi Hackia.

Tutkimuksessa on haastateltu yhteensä kuutta alipääallystövirkassa työskentelevää rikosylikonstaapelia Lounais-Suomen ja Itä-Suomen poliisilaitosten alueilta. Haastattelujen tarkoituksena oli pyrkiä selvittämään haastateltavien henkilökohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia poliisin alipääallystövirkoihin hakeutumisesta. Tutkimuksessa haluttiin näiden haastattelujen kautta tuoda esille erilaisia väyliä poliisin alipääallystötutkinnon suorittamiseen sekä vertailla erilaisten tutkintoväylien antamia "eväitä" erityisesti työllistymisen, ammatillisen osaamisen ja esimiestyön näkökulmasta. Tämän laadullisen tutkimuksen tulokset on johdettu edellä mainittuja haastatteluja analysoimalla.

Tutkimuksen yhtenä päätuloksena esitetään, että poliisin AMK-tutkinnolla on mahdollista työllistyä suoraan Poliisiammattikorkeakoulusta ylikonstaapelin tai rikosylikonstaapelin virkaan. Korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys poliisitoimeen muodostavat yhdessä siis reittivaihtoehdon, joka mahdollistaa Poliisiammattikorkeakoulusta vastavalmistuneen työllistymisen suoraan alipääallystövirkkaan. Poliisiammattikorkeakoulututkinnolla alipääallystövirkkaan työllistyminen on kuitenkin käytännössä mahdollista.

Sivumäärä: 54 + 5 liitesivua

Tarkastuskuukausi ja vuosi: Lokakuu 2021

Avainsanat: Poliisiammattikorkeakoulu, poliisin alipääallystö, esimiestyö, rikostorjuntasektori

1 JOHDANTO	3
2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET.....	4
2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	4
2.2 Tutkimuksen taustat	5
3 POLIISIN ORGANISAATIO	6
4 RIKOSTORJUNTASEKTORIN SISÄINEN HIERARKIA	7
4.1 Rikostorjuntasektorin miehistötason tehtävät.....	8
4.2 Rikostorjuntasektorin alipäällystöviran tehtävät	8
4.3 Rikostorjuntasektorin päällystön tehtävät	9
5 JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ	9
5.1 Poliisiorganisaation sisäisen johtamisen hierarkia	10
5.2 Strateginen johtaminen ja tulosohjaus	11
5.3 Henkilöstöjohtaminen	12
5.4 Johtaminen ja esimiestyö rikostorjuntasektorilla	13
6 POLIISIKOULUTUS	14
6.1 Poliisikoulutuksen taustaa	14
6.2 Poliisikoulutuksen nykytila	14
6.3 Poliisi (AMK) -tutkinto	15
6.4 Poliisin täydennyskoulutus	16
6.5 Poliisin ylempi ammattikorkeakoulututkinto.....	16
6.6 Poliisi (AMK) -muutokoulutus.....	17
7 VIRKOJEN KELPOISUUSVAATIMUKSET JA NIMITYSPERUSTEET	18
8 ALIPÄÄLLYSTÖN KELPOISUUSVAATIMUKSET	20
8.1 Poliisialipäällystön erikoistumisopintojen suorittaminen	23
8.2 Poliisialipäällystötutkinto.....	23
8.3 Poliisipäällystön tutkinnon A-osan suorittaminen	24
8.4 Poliisialipäällystön virkatutkinto	25
8.5 Poliisin perustutkinto tai poliisimiehistön virkatutkinto ja korkeakoulututkinto	25
8.6 Korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys poliisitoimeen	26
9 MUUTOKSENHAKU NIMITYSASIOISSA	29
9.1 Muutoksenhakuprosessi.....	31
9.2 Oikeuskäytäntöä	31
10 TUTKIMUSMENETELMÄ.....	33
10.1 Laadullinen tutkimus.....	33
10.2 Puolistrukturoitu haastattelu	33
10.3 Haastateltavien valinta ja kohdejoukon määrittely	34

10.4 Haastateltavien taustatiedot	35
11 AINEISTON ANALYYSI	35
12 TUTKIMUSTULOKSET	36
12.1 Koulutusreitti alipäällystövirkaan.....	36
12.2 Koulutuksen edut työssä	37
12.3 Koulutuksen vastaaminen työn asettamiin vaatimuksiin	38
12.4 Koulutuksen aiheuttamat haasteet	39
12.5 Työllistyminen eri koulutusreiteillä	39
12.6 Koulutusreittien yhdenvertaisuus.....	40
12.7 Työkokemuksen edellyttäminen johto- ja esimiestehtäviin.....	41
12.8 Poliisin nykyinen koulutusjärjestelmä ja kehitysehdotukset.....	42
12.9 Poliisi (AMK) -tutkinnolla hakeutuminen alipäällystövirkaan.....	44
12.10 Koulutustaustan kompensoiminen muilla ominaisuuksilla.....	44
13 POHDINTA	45
13.1 Opinnäytetyöprosessi.....	48
13.2 Tutkimuksen luotettavuus.....	49
LÄHTEET	51
LIITTEET	55
LIITE 1	56
LIITE 2	58

1 JOHDANTO

Johtaminen on tehokkaan ja tulosta tuottavan organisaation avainasemassa. Poliisiorganisaatiossa johtaminen on hierarkkista ja jakautuu usealle eri portaalle sekä organisaatiotasolla että myös yksittäisten poliisilaitosten sisällä. Poliisilaitostasoisesta johtamisesta portaalla vastuu konkreettisen poliisitoiminnan johtamisesta yksittäisen laitoksen sisällä hajaantuu poliisin päällystön ja alipäällystön harteille.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan pääasiassa poliisin alipäällystää, jolla viitataan poliisilaitoksissa miehistön lähiesimiehinä toimiviin virkamiehiin. Poliisiorganisaatiossa alipäällystön tehtäviin kuuluvat esimerkiksi erilaiset asiantuntijatehtävät sekä henkilöstö-, päivittäis-, ryhmän- ja työnjohtaminen. Alipäällystöllä on siis erittäin merkittävä rooli päivittäisen poliisitoiminnan johtamisessa, ja se vaatii virassa toimivalta henkilöltä ammattitaitoa, perehtyneisyyttä poliisitoimeen sekä kykyä toimia esimiehen asemassa.

Tämän tutkimuksen keskiössä on alipäällystövirkoihin kouluttautuminen, virkoihin hakeutuminen sekä virkaan liittyvien pätevyysperusteiden tarkastelu juridisella tasolla. Tutkimus on toteutettu laadullisella menetelmällä haastattelemalla Itä-Suomen ja Lounais-Suomen alueelta kuutta rikostorjuntasektorilla poliisialipäällystyksessä työskentelevää ylikonstaapelia heidän reittivalinnoistaan sekä kokemuksistaan koskien alipäällystövirkkaan hakeutumista. Edellä mainittujen haastattelujen osalta tutkimus on rajattu koskemaan ainoastaan poliisin rikostorjuntasektoria. Opinnäytetyön tekijöiden näkemyksen mukaan rajausta on tarpeellinen, sillä poliisin rikostorjunnan tutkintaryhmän johtaminen eroaa huomattavasti esimerkiksi valvonta- ja hälytystoimintasektorin ryhmän johtamisesta, eikä näiden ryhmien johtamista ole tarkoituksenmukaista tässä tutkimuksessa sekoittaa keskenään.

Alipäällystövirkkaan nimittämiseen liittyviä pätevyysperusteita on puolestaan tässä tutkimuksessa tarkasteltu yleisellä tasolla yli sektorirajojen. Alipäällystövirkoihin nimittämistä ja nimittämiseen liittyvistä pätevyysperusteista on tutkimuksessa haastateltu asiantuntijan asemassa Poliisihallituksen hallintoyksikössä työskentelevää ylitarkastajaa Kirsi Hackia. Hack on toiminut pitkään poliisin ylijohdon palveluksessa erityisesti poliisin rekrytointiin ja kelpoisuusvaatimukseen liittyvissä asioissa. Hack tuntee poliisitehtävien kelpoisuusvaatimusten kokonaisuutta muun muassa vuonna 2006 valmistuneen työryhmätyöskentelyn pohjalta (loppuraportti 4/2006 poliisin ylijohdon julkaisusarjassa) sekä vuonna 2004 voimaan tulleiden poliisihallinnon kielitaitovaatimusten kautta.

Alipäälystövirkoihin nimittäminen nousi ajankohtaiseksi tutkimuskohteeksi, kun poliisin perustutkinto muuttui ammattikorkeakoulutasoiseksi tutkinnoksi vuonna 2014. Tämän tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena on selvittää vastaus kysymykseen: voiko Poliisiammattikorkeakoulusta valmistunut työllistyä poliisin alipäälystövirkaan ilman erillistä alipäälystövirkaan pätevöittävää tutkintoa?

Lisäksi tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten perehtyneisyys poliisitoimeen on määritelty, ja kuinka paljon nimittämismiehellä on tässä pätevyysperusteessa tulkinnanvaraa?
2. Pitäisikö Poliisiammattikorkeakoulun järjestämiä täydennyskursseja tai Poliisi (AMK) -tutkintoa päivittää?
3. Saavutetaanko erilaisilla koulutustaustoilla alipäälystövirkaan vaadittava ammatillinen pätevyys, ja vastaavatko erilaiset koulutustaustat työn asettamia konkreettisia vaatimuksia?

Avoimia kysymyksiä siis tutkimusaiheen ympärillä riittää, joten opinnäytetyön tekijät toivovat tutkimustulosten selkiyttävän kokonaisuutena erityisesti poliisin tutkintouudistusta alipäälystövirkoihin hakeutumisen osalta. Vuosien varrella aihe on herättänyt poliisiorganisaation henkilöstön keskuudessa runsasta keskustelua sekä kysymyksiä, joihin ei ennen tätä tutkimusta ole ollut saatavilla selkeitä vastauksia. Keskusteluissa on pohdittu muun muassa poliisialipäälystön erikoistumisopintojen tulevaisuutta. Myös Poliisiammattikorkeakoulututkinnon riittävyys alipäälystövirkaan on aiheuttanut avoimia kysymyksiä.

2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on tuoda yleiseen tietoon alipäälystövirkojen kelpoisuusvaatimukset tällä hetkellä ja selvittää rikostorjuntasektorilla työskentelevien ylikonstaapelien ja rikosylikonstaapelien kokemuksia eri reiteistä alipäälystöön. Tavoitteena on, että tätä opinnäytetyötä voidaan käyttää päivittämään ja yhdenmukaistamaan alipäälystövirkojen kelpoisuusvaatimuksia sekä kehittämään poliisin koulutusta ja Poliisiammattikorkeakoulun järjestämiä kursseja.

Ylikonstaapeliksi, rikosylikonstaapeliksi ja ylietsiväksi on mahdollista työllistyä korkeakoulututkinnolla ja perehtyneisyydellä poliisitoimeen. Perehtyneisyys poliisitoimeen on termi, jossa on runsaasti tulkinnanvaraa. Olemme tässä tutkimuksessa pyytäneet nimittämismie-

kamiehen näkemystä termin tulkinnasta ja sen yhdenmukaisuudesta kansallisesti. Perehtyneisyyspoliisitoimeen voidaan saavuttaa pääasiassa poliisikoulutuksella tai poliisihallinnon viroissa. Vaikka perehtyneisyys poliisitoimeen voidaan saavuttaa pääasiassa poliisihallinnon tehtävissä, niin riippuen haettavana olevan viran toimenkuvasta perehtyneisyys poliisitoimeen on mahdollista hankkia myös muun alan työkokemuksella. (Sisäministeriö 2016.)

Nykyisestä Poliisiammattikorkeakoulusta valmistuneet voivat teoriassa työllistyä suoraan alipäälyllystövirkkaan. Onko edes Polamk tietoinen kouluttavansa Poliisi (AMK)- tutkinnolla ylikonstaapeleja? Lainattu suoraan Polamk.fi -sivustolta: ”Poliisi (AMK) -tutkinto antaa kelpoisuuden vanhemmaksi konstaapeliksi. Vastavalmistuneet poliisit työskentelevät yleensä valvonta- ja hälytystoiminnan tai rikostorjunnan perustehtävissä.” Tulisiko Poliisiammattikorkeakoulun tuoda paremmin esille sitä, että koulusta valmistuessaan saa kelpoisuuden toimia vanhemman konstaapelin lisäksi ylikonstaapelina? Muun muassa näitä aiheita nostetaan esille tämän tutkimuksen loppupohdinnoissa.

Lisäksi tutkimuksessa pohditaan, onko alipäälyllystön erikoistumisopinnoilla tulevaisuutta ja että tulisiko poliisiammattikorkeakoulututkinnon sisältää opintoja, jotka valmistavat tutkinnon suorittanutta ryhmänjohtajan tehtäviin?

Poliisikorkeakoulun (nyk. Poliisiammattikorkeakoulu) tekemän poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistuksen hankeraportin (2012) yhteydessä on tullut esille, että alipäälyllystön virkanimikkeet tulisi varata vain sellaisille henkilöille, jotka toimivat esimies- ja työnjohtotehtävissä. Miehistöön kuuluvat virat edellyttävät poliisitutkinnon suorittamista. Vuonna 2012 tehdyn hankeraportin mukaan poliisihallinnossa tarvitaan ratkaisu myös sellaisten henkilöiden rekrytoimiseen, jotka toimivat muissa alipäälyllystätehtäviin verrattavissa tehtävissä joko ilman esimiestehtäviä tai toisenlaisella taustakoulutuksella. (Poliisikorkeakoulu 2012.) Poliisikorkeakoulu on havainnut ongelman kelpoisuusvaatimuksissa jo vuonna 2012, mutta merkittäviä päivityksiä ei asian osalta ole tehty. Alipäälyllystövirkkojen kelpoisuusvaatimukset ovat keskustelua ja tunteita herättävä ajankohtainen aihe.

2.2 Tutkimuksen taustat

Tietoperustana tässä opinnäytetyössä toimii pääasiassa lainsäädäntö sekä valtion asetus, jotka yhdessä määrittelevät valtion virkoihin nimittämisestä sekä valtion virkamiehen nimitämiseen liittyvistä pätevyysperusteista. Pääasiallisina kirjallisuuslähteinä on opinnäytetyössä käytetty Poliisiammattikorkeakoulun opintosuunnitelmia. Osa opintosuunnitelmista on niiltä vuosilta, kun aiempia tutkintomuotoja on järjestetty, koska ajankohtaisempia lähteitä ei ole saatavilla. Lisäksi työssä on hyödynnetty Suomen poliisin ja Poliisiammattikorkeakoulun nettisivuilta löytyvää materiaalia poliisin koulutuksiin liittyen.

Merkittävänä tiedonlähteenä tutkimuksessa toimii lisäksi alipäälystövirassa toimivien poliisimiesten henkilökohtaisiin kokemuksiin pohjautuvat yksilöhaastattelut sekä Poliisihallituksen ylitarkastaja Kirsi Hackin lausunto poliisin alipäälystövirkoihin nimittämisestä ja niihin liittyvistä kelpoisuusvaatimuksista.

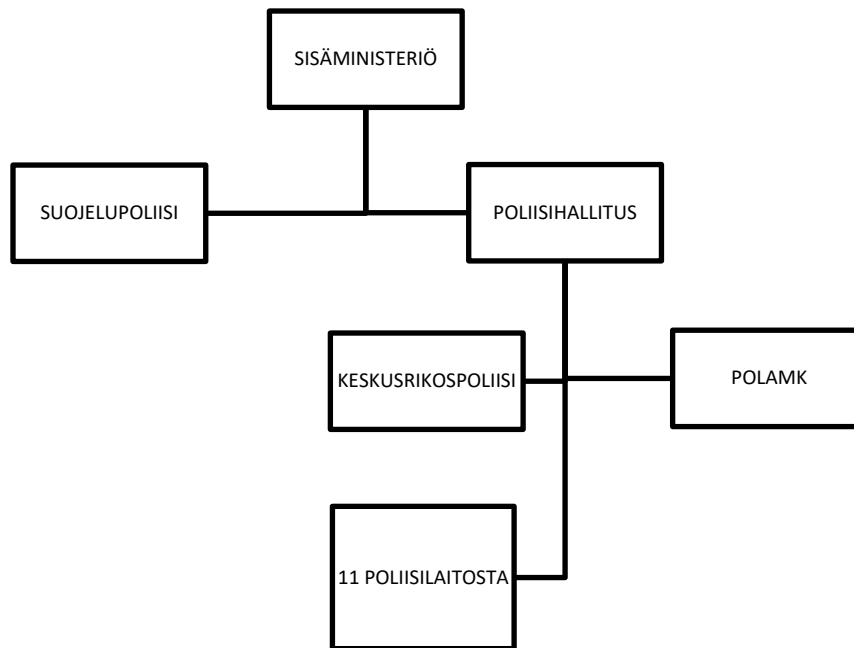
Tästä tutkimusaiheesta ei ole varsinaisesti tehty aikaisempia tutkimuksia tai opinnäytetöitä, minkä vuoksi opinnäytetyön tekijät ovat keränneet tutkimukseen liittyvän aineiston ja lähdemateriaalin pääasiassa itse.

3 POLIISIN ORGANISAATIO

Organisaatioita ovat yksityiset yritykset, yhtymät, erilaiset laitokset, virastot ja kunnat. Organisaation määritellään olevan sosiaalinen yksikkö tai ihmisryhmittymä, joka rakennetaan tietoisesti ja jonka rakennetta jatkuvasti kehitetään erilaisten pääsemien ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Vaikka organisaatio on moniulotteinen käsite, sen voidaan lyhyesti määrittää olevan tietynlainen yhteistoimintajärjestelmä ja työnjako- ja toimivaltarakenne. (Salminen 2002, 16.)

Poliisin organisaatio on sisäiseltä rakenteeltaan hierarkkinen. Poliisiorganisaation toimialan ohjauksesta ja valvonnasta vastaa sisäministeriö. Sisäministeriö hoitaa poliisin toimialan ohjausta ja valvontaa sekä erikseen ministeriölle säädettäviä poliisin toimialan tehtäviä (Laki poliisin hallinnosta 1 § 10.7.2015/860). Sisäministeriön alainen Poliisihallitus taas puolestaan johtaa ja ohjaa operatiivista poliisitoimintaa. Suoraan Poliisihallituksen alaisuudessa toimivat yksittäiset poliisilaitokset, sekä poliisin valtakunnalliset yksiköt. (www.poliisi.fi / 18.5.2021.)

Keskushallintoviranomaisena toimiva Poliisihallitus toimii muiden poliisiyksiköiden kuin suojelupoliisin osalta poliisin ylijhtona. Poliisihallituksen alaisia valtakunnallisia yksiköitä ovat keskusrikospoliisi ja Poliisiammattikorkeakoulu. Poliisihallituksen alainen paikallishallintoviranomainen on poliisilaitos. Sisäministeriön alainen valtakunnallinen yksikkö on suojelupoliisi. (Laki poliisin hallinnosta 1 § (10.7.2015/860.))



Kuva 1: Poliisin organisaatiokaavio (Vuorinen 2021.)

Poliisihallituksen tehtävänä on suunnitella, johtaa, kehittää ja valvoa poliisitoimintaa ja sen tukitoimintoja (Laki poliisin hallinnosta 1 § 10.7.2015/860). Lisäksi se vastaa poliisin palvelujen tasapuolisesta saatavuudesta maan eri osissa, päättää poliisiyksiköiden välisestä yhteistoiminnasta sekä vastaa poliisiyksiköiden tulohajauksesta. Poliisiylijohtaja johtaa, kehittää ja valvoo Poliisihallituksen ja poliisin hallinnonalan toimintaa. (www.poliisi.fi / 18.5.2021.)

Poliisihallituksen alaisena toimii 11 poliisilaitosta, jotka muodostavat paikallispoliisin (<https://intermin.fi> / 21.10.2021). Paikallispoliisin tehtävät on säädetty Laissa poliisin hallinnosta (110/1992). Paikallispoliisin tehtävänä on ylläpitää yleistä järjestystä ja turvallisuutta, toimia rikollisuuden ennalta estämiseksi, tutkia rikoksia ja muita yleistä järjestystä tai turvallisuutta vaarantavia tapahtumia, ohjata ja valvoa liikennettä sekä toimia liikenneturvallisuuden edistämiseksi ja suorittaa muut poliisille säädetty määrätty tehtävät.

4 RIKOSTORJUNTASEKTORIN SISÄINEN HIERARKIA

Poliisin henkilöstö jakautuu poliisimiesten osalta miehistöön, alipäällystöön ja päällystöön. Tässä luvussa on esitelty miehistön, alipäällystön ja päällystön tehtävät rikostorjuntasektorilla.

4.1 Rikostorjuntasektorin miehistötason tehtävät

Rikostorjuntasektorilla miehistötasolla työskenteleviä tutkijoita ovat nuorempi konstaapeli, ylikonstaapeli sekä vanhempi rikoskonstaapeli. Lisäksi alipäällystötutkinnon suorittaneet rikosylikonstaapelit työskentelevät pääsääntöisesti samojen rikostorjuntasektorin työtehtävien parissa kuin miehistötason poliisimiehet.

Rikostorjuntasektorilla työskentelevä tutkija suorittaa tutkinnanjohtajan johdon ja valvonnan alaisena epäiltyä rikosta koskevat kuulustelut ja muut esitutkintatoimenpiteet. Lisäksi tutkija toteuttaa tutkinnanjohtajan antamat rikosasian tutkintaa koskevat määräykset ja suorittaa muut tutkijalle lain mukaan kuuluvat toimenpiteet. Rikostorjuntasektorilla työskentelevän tutkijan tehtävät on määritelty Esitutkintalaissa (805/2011). (ETL 2:3§.)

4.2 Rikostorjuntasektorin alipäällystöviran tehtävät

Alipäällystöön kuuluvat rikosylikonstaapeli, ylikonstaapeli, ylietsivä ja poliisialipäällystön virkatutkinnon taikka poliisialipäällystön tutkinnon suorittanut opettaja. Alipäällystön tehtäviin poliisiorganisaatiossa kuuluvat muun muassa henkilöstö-, päivittäis-, ryhmän-, ja työnjohtaminen sekä kenttä- tai operatiivisena johtajana toimiminen ja osa näistä tehtävistä voi olla myös päällekkäisiä. Lisäksi alipäällystövirassa olevalla voi olla erilaisia asiantuntijatehtäviä. (Pulliainen, 2007, 10.)

Poliisialipäällystö toimii pääsääntöisesti ryhmänjohtajina, päivittäisjohtajina, työnjohtajina, kenttäjohtajina ja operatiivisina johtajina – kaikissa näissä tehtävissä joko erikseen tai samanaikaisesti. Ylikonstaapeli on suorittavan portaan esimies ja työnjohtaja, mutta samanaikaisesti myös osa tätä suorittavaa joukkoa. Alipäällystö vastaa, valvoo ja ohjaa käytännön poliisityötä. Poikkeuksellisesti ylikonstaapelien virka voidaan antaa myös joihinkin enemmän koulutusta, erityisosaamista tai -tietämystä vaativiin asiantuntijatehtäviin. (Sisäasiainministeriö 2006, 15.)

Poliisialipäällystöllä on rooli ja vastuu päivittäisen työn johtamisessa, ryhmän johtamisessa ja motivoinnissa sekä alaistensa jaksamisen auttamisessa. Alipäällystön edustajien tulee olla ammattitaidoltaan sillä tasolla, että jo se on omiaan luomaan esimiesauktoriteettia. (Sisäasiainministeriö 2006, 15.)

Rikostorjuntasektorilla poliisialipäällystön erikoistumisopinnot suorittanut poliisimies toimii useimmiten rikosylikonstaapelin virassa jonkin tutkintaryhmän ryhmänjohtajana. Tutkintaryhmän johtajana toimiva rikosylikonstaapeli työskentelee siis oman tutkintaryhmänsä esimiehenä, mutta tutkinnanjohtajan alaisuudessa miehistötason poliisimiesten tavoin.

Perustellusta syystä ja asian laadun niin salliessa, rikosasiassa tutkinnanjohtajana voi toimia myös poliisialipäällystään kuuluva rikosylikonstaapeli tai ylikonstaapeli. Käytännössä tämä tarkoittaa tutkittavana olevan rikoksen vähäisyyttä, rutiiniluonteisuutta ja yksinkertaisuutta. Alipäällystään kuuluvalla tutkinnanjohtajalla ei ole toimivaltaa pakkokeinojen käyttämiselle, joka rajaa mahdollisuuksia johtaa rikosasian esitutkintaa tehokkaasti. (Nuortama 2015, 14.)

Pääsääntöisesti tutkintaryhmän johtaja hoitaa siis samoja rikostorjuntasektorin työtehtäviä kuin miehistötason poliisimiehet. Perustehtävien lisäksi esimiesasemassa toimiva ryhmänjohtaja on vastuussa oman ryhmänsä johtamisesta, ryhmän sisäisen toiminnan päivittäisjohtamisesta sekä ryhmän toiminnan tuloksellisuudesta. Lisäksi ryhmänjohtaja vastaa myös henkilöstöhyvinvointiin liittyvistä asioista ja huolehtii oman tutkintaryhmänsä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista.

4.3 Rikostorjuntasektorin päällystön tehtävät

Esitutkintaa johtaa poliisin päällystötutkinnon suorittanut tutkinnanjohtaja, jona toimii pakkokeinolain (805/2011) 2 luvun 9 §:ssä tarkoitettu pidättämiseen oikeutettu virkamies (ETL 2:3§). Tutkinnanjohtaja on siis poliisin päällystötutkinnon tai muun päällystövirkoihin kelpoisuuden antavan koulutuksen suorittanut komisario tai rikoskomisario.

Tutkinnanjohtajan tehtävänä on nimensä mukaisesti toimia pääsääntöisesti esitutkinnan johtajana, sekä poliisin rikostorjuntasektorin ylimpänä esimiehenä. Tutkinnanjohtajan alaisuudessa työskentelevät rikostorjuntasektorilla miehistötason poliisimiehet ja alipäällystövirassa toimivat ylikonstaapelit sekä rikosylikonstaapelit. (Poliisiammattikorkeakoulu 2006.)

5 JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

Organisaatio on suunniteltu järjestelmä, jonka tehtävänä on toteuttaa sille asetetut tavoitteet. (Harisalo 2007). Jotta organisaatio voisi toteuttaa tarkoitustaan, sille on määritetty tai se itse määrittää tehtäviä ja tavoitteita. Tavoitteeseen pääsemiseksi organisaatioon luodaan toimintaa tukeva organisaatorakenne, joka on sidoksissa organisaation tarkoitukseen, tehtäviin ja tavoitteisiin. Organisaatorakenne sisältää muun muassa toimintoja ja prosesseja sekä niiden välisiä suhteita. Se määrittää myös resursseja ja tehtäviä. Organisaatorakennetta voidaan ajatella esimerkiksi koneena, jonka tehtävänä on mahdollisimman tarkoituksenmukainen, tehokas ja tuottava toiminta. (Maanpuolustuskorkeakoulu 2009, 15.) Jotta organisaation on mahdollista saavuttaa sille asetetut tavoitteet, organisaation toimintaa on osattava tarkoituksenmukaisesti johtaa.

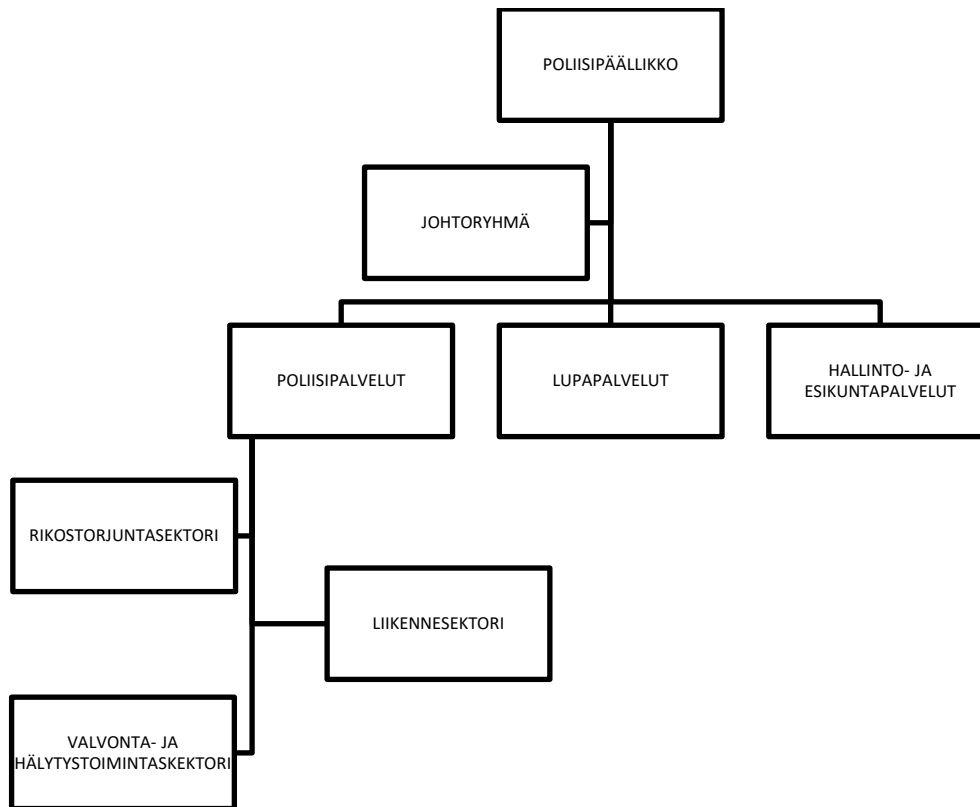
Suomen kielen verbi ”johtaa” tarkoittaa käskemistä, joukon komentamista, ryhmän toiminnan ohjaamista ja päällikkönä, esimiehenä tai johtajana olemista. Johtajuudella viitataan johtajan asemaan eli johtajana toimimiseen (Salminen 2004, 14). Johtaminen on toimintaa, jolla pyritään ohjaamaan ja vaikuttamaan toisten ihmisten käyttäytymiseen. Suunta, johon toisia ihmisiä pyritään ohjaamaan, voi riippua organisaation tavoitteista, johtajan omista arvoista, ympäröivästä yhteiskunnasta tai kaikista edellä mainituista. Johtaminen ilmenee ihmisten ja asioiden kautta eli se tapahtuu suoraan ihmisiin, tai vaihtoehtoisesti asioihin, vaikuttamalla (Korpi 2020, 8.)

Poliisiorganisaatiossa johtaminen on yleisesti jaettu neljään erilliseen kokonaisuuteen: poliisitoiminnan yleinen johtaminen, hälytyspalveluiden ja valvonnan johtaminen, rikostorjunnan johtaminen ja lupapalveluiden johtaminen. (Poliisiammattikorkeakoulu 2006, 10.) Näiden kokonaisuuksien sisällä poliisin yleistä toimintaa ohjaavia osa-alueita ovat strateginen johtaminen ja tulosohjaus, henkilöjohtaminen, laadun johtaminen sekä laillisuusvalvonta. (Poliisiammattikorkeakoulu 2006, 10.) Tässä tutkimuksessa käsitellään yleisesti poliisiorganisaation sisäisen johtamisen hierarkiaa sekä keskitytään poliisin rikostorjuntasektorin näkökulmasta keskeisimpiin johtamismalleihin.

5.1 Poliisiorganisaation sisäisen johtamisen hierarkia

Poliisi on hierarkkinen, julkisen sektorin organisaatio, jonka tehtävistä säädetään eri laeissa ja asetuksissa. Operatiivista poliisitoimintaa johtaa ja ohjaa suoraan sisäministeriön alainen Poliisihallitus. Poliisiylijohtajan johtaman Poliisihallituksen tehtävänä on suunnitella, johtaa, kehittää ja valvoa poliisitoimintaa ja sen tukitoimintoja. (Ryynänen 2019, 4.)

Paikallispoliisissa poliisilaitoksen kokonaisuuden johtamisesta vastaa poliisipäällikkö. Pääasiassa poliisilaitokset on organisoitu apulaispoliisipäälliköiden johtamiin poliisipalvelu-, lupapalvelu- sekä esikunta- ja hallintopalvelulinjoihin. Eri linjojen alle kuuluvia sektoreita tai yksiköitä johtavat pääsääntöisesti ylikomisariot apunaan komisariot ja ryhmänjohtajat. Lähiesimiehiä ovat apulaispoliisipäälliköt, ylikomisariot, komisariot ja ylikonstaapelit. (Ryynänen 2019, 4.)



Kuva 2: Esimerkki poliisilaitoksen sisäisestä organisaatiosta yksinkertaistettuna. (Vuorinen 2021.)

Poliisihallituksessa ja valtakunnallisissa yksiköissä käytettävät virkanimikkeet poikkeavat osin edellä mainituista. Lähiesimiesten tehtävät on määritelty poliisilaitoksen ohjesäännössä, työjärjestyksessä ja henkilökohtaisissa toimenkuvuissa. (Ryynänen 2019, 4.)

5.2 Strateginen johtaminen ja tulosohtaus

Strateginen johtaminen kuuluu poliisitoiminnan yleisen johtamisen osa-alueisiin. Strategisen johtamisen perustehtävänä on kirkastaa yksikön päämäärä, luoda ja varmistaa yhteinen näkemys siitä, missä organisaatio on ja minne se haluaa mennä, kohdentaa voimavarat tulostavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta oleelliseen ja karsia pois epäoleellisesta, sitouttaa henkilöstö tulostavoitteisiin, saada aikaan tavoitteellinen, tuloskeskeinen toimintakulttuuri ja ilmapiiri sekä seurata ja arvioida toiminnan tuloksellisuutta ja kehittää toimintaa jatkuvasti parempaan suuntaan (Poliisiammattikorkeakoulu 2006, 12.)

Strategista johtamista ja tulosohtajusta on organisaation kaikilla tasoilla. Yksikön ylimmän johdon sekä esimiesvirastojen tasolla strategisessa johtamisessa keskitytään koko viraston tai laitoksen toiminnan strategiseen suunnitteluun, ohjaukseen sekä arviointiin. (Poliisiammattikorkeakoulu 2006, 212.)

Ylimmällä tasolla Poliisihallitus ohjaa rikostutkintaa tulohjauksen keinoin asettamalla poliisin yksiköille strategian toteuttamiseen sidottuja tavoitteita. Poliisihallituksen alaisena toimivat paikallispoliisin yksiköt toteuttavat näitä strategioita omissa rakenteissaan oma-aloitteisesti ja parhaaksi katsomallaan tavalla (Tuomisto 2020, 6).

Alimman johdon tasolla (ylikonstaapelit) strategisen johtamisen ja tulohjauksen painopiste on voimakkaasti tulossuunnitelmien toimeenpanossa, erityisesti tulossuunnitelmien muuttamisessa käytännön toiminnaksi. Mikäli strateginen ohjaus ja tulossuunnittelu eivät kohtaa yksikön päivittäistä toimintaa johtamisen tulokset jäävät heikoiksi. Strategisen johtamisen onnistuminen riippuu keskeisellä tavalla siitä, miten tulostavoitteet kyetään konkretisoimaan yksikön arkipäivän toimintaa ohjaaviksi, elävöittäviksi ja innostaviksi päivittäisjohtamisen käytännöiksi. (Poliisiammattikorkeakoulu 2006, 12.)

5.3 Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöjohtaminen on johtamismalli, jonka keskiössä on johtamistyön henkilöstöulottuvuuteen vaikuttaminen. Tämä tarkoittaa henkilöstön organisaation tavoitteiden saavuttamiselle keskeisten inhimillisten voimavarojen hankkimista, ylläpitämistä sekä kehittämistä. Lisäksi henkilöstöjohtaminen kytkeytyy erilaisiin henkilöstötoimintoihin; työsuhteen elinkaareen liittyvien toimintojen kuten työsuhteasioiden, perehdytyksen, osaamisen kehittämisen, suoritusarvioinnin ja palkitsemisen, urasuunnittelun sekä työsuhteen päättämiseen liittyvien toimintojen hoitamiseen sekä henkilöstöosastoon, joka vastaa edellä mainittujen toimintojen ylläpitämisestä ja kehittämisestä johtajien ja esimiesten tuen ja konsultoinnin avulla. (Peltonen 2008, 95.)

Poliisiorganisaatiossa henkilöstöjohtamiseen keskeisesti kuuluvana tehtävänään poliisihallinnon lähiesimiehet käyvät vuosittain tavoite- ja kehityskeskustelun työntekijöidensä kanssa. Nämä keskustelut muodostavat tulosjohtamisprosessin keskeisen osa-alueen, sillä niissä määritellään toimintalinjojen, sektoreiden, yksiköiden, ryhmien, toimintojen ja yksilöiden tulostavoitteet sekä niiden saavuttamiseksi käytettävät keinot. Pääallystoesimiehet vastaavat yksiköidensä tuloksellisuudesta ja taloudellisuudesta. Alipääallystoesimiehet taas vastaavat ryhmiensä tulostavoitteiden toteutumisesta (Ryynänen 2019, 6.)

Poliisiorganisaatiossa henkilöstöjohtamista ohjaa Poliisihallinnon henkilöstöstrategia. Poliisin henkilöstöstrategisilla valinnoilla pyritään siihen, että poliisin resurssit, johtaminen, osaaminen, työkyky ja työnteon tavat vastaavat muuttuvan toimintaympäristön ja poliisin strategian tarpeita. (Poliisin henkilöstöjohtamisen strategia 2017, 4.)

5.4 Johtaminen ja esimiestyö rikostorjuntasektorilla

Hierarkkinen johtaminen korostuu myös poliisin rikostorjuntasektorilla. Jotta rikostorjuntasektori voi toimia tehokkaasti ja palvella kansalaisia tarkoituksenmukaisesti on työtä, vastuuta, sekä johtajuutta jaettava lain sallimin edellytyksin sektorin eri tasoille.

Tutkinnanjohtaja johtaa esitutkintaa ja päättää asianosaisten oikeusturvaan merkittävästi vaikuttavista asioista. Tutkinnanjohtajan asemalla on merkitystä koko rikosprosessin kulun kannalta, joten tehokas rikostutkinta edellyttää määrätietoista ja aktiivista tutkinnanjohtajaa. Tutkinnanjohtajan velvollisuutena on valvoa, että esitutkinta suoritetaan joutuisasti ja lainmukaisesti. Tutkinnanjohtaja ei yleensä itse osallistu tutkintaan, mutta oikeuskirjallisuudessa on todettu, että tutkinnanjohtaja voi myös itse työskennellä mukana rikostutkinnassa ja tehdä toimenpiteitä rikoksen selvittämiseksi. (Mikkonen 2014, 13.)

Tutkinnanjohtajan pääsääntöisenä tehtävänä on vastata toimenpiteisiin ryhtymisestä, niiden toteuttamistavoista ja tärkeysjärjestyksestä. Johtamistehtäviä ei säännellä kovin tarkoin, vaan laissa luetellaan vain ne asiat, joista tutkinnanjohtajan on tehtävä päätökset. Tutkinnanjohtaja päättää esitutkintalain mukaan muun muassa esitutkinnan toimittamatta jättämisestä ja lopettamisesta (3:9.3), esitutkintatoimenpiteiden siirtämisestä (3:12), esitutkinnan keskeyttämisestä (3:13.1), esitutkinnan rajoittamisesityksen tekemisestä syyttäjälle (3:10) ja loppulausunnon pyytämisestä (10:1.2).⁴⁷ Lakiin perustuvien tehtävien lisäksi tutkinnanjohtajalle kuuluu myös tehtäviä, jotka on katsottu tarpeen antaa nimenomaan tutkinnanjohtajan suorittavaksi. Näitä ovat yhteydenpito syyttäjään, asianosaisten avustajiin, tuomioistuimeen ja muihin viranomaisiin. (Mikkonen 2014, 14.)

Esitutkintalain 2:2:2:n mukaan poliisin toimittamassa esitutkinnassa saa poliisin alipäällystöön kuuluva rikosylikonstaapeli tai ylikonstaapeli toimia tutkinnanjohtajana asian laatuun liittyvästä tai muusta vastaavasta perustellusta syystä ja muun viranomaisen toimittamassa esitutkinnassa virkamies, jonka oikeudesta toimia tutkinnanjohtajana säädetään laissa erikseen. Nämä tapaukset koskevat usein yksinkertaisempia rikosasioita, joihin ei liity esimerkiksi pakkokeinoihin liittyviä päätöksiä, joiden tekemiseen on valtuutettu ainoastaan tutkinnanjohtajana toimiva pidättämiseen oikeutettu virkamies.

Tutkinnanjohtajan alaisuudessa rikostorjuntasektorilla työskentelee useita erilaisia tutkintaryhmiä, joiden sisäisinä johtajina ja esimiehinä toimivat yllä mainitut alipäällystötason rikosylikonstaapelit. Rikosylikonstaapeleiden alaisuudessa tutkintaryhmissä työskentelevät miehistötason tutkijat, joiden tehtävänä on esitutkintalain 2:3:n mukaan suorittavaa tutkinnanjohtajan johdon ja valvonnan alaisena epäiltyä rikosta koskevat kuulustelut ja muut esitutkintatoimenpiteet sekä toteuttaa tutkinnanjohtajan antamat asian tutkintaa koskevat mää-

räykset ja suorittaa muut tutkijalle lain mukaan kuuluvat toimenpiteet. Myös rikosylikonstaapelit suorittavat esimiestyönsä ohessa edellä mainittuja, tutkijoille kuuluvia esitutkintatoimenpiteitä.

Karkeana rajanvetona voidaan pitää siis sitä, että pääosin ryhmänjohtajat huolehtivat työn tekemisen johtamisesta ja tutkinnanjohtaja juttukohtaisesta esitutkinnan johtamisesta (Nuortama 2015, 67).

6 POLIISIKOULUTUS

6.1 Poliisikoulutuksen taustaa

Poliisin miehistökoulutus siirrettiin Tampereelle kokonaan vuoden 1977 syksystä alkaen. Vuonna 1986 kurssikeskus muuttui itsenäiseksi oppilaitokseksi, Poliisikouluksi. Tällöin päällystökoulutus oli poliisiopisto, joka muuttui vuonna 1998 Poliisiammattikorkeakouluksi. Vuonna 2008 Poliisiammattikorkeakoulu siirtyi Hervantaan ja muodosti Poliisikoulun kanssa nykyisen Poliisiammattikorkeakoulun. Poliisin peruskoulutus muuttui ammattikorkeakoulututkinnoksi vuonna 2014, jolloin poliisipäällystöpinnot muuttuivat ylemmäksi ammattikorkeakoulututkinnoksi. Poliisialipäällystön virkatutkinto uudistui samana vuonna ja ensimmäinen alipäällystön erikoistumisopinnot järjestettiin vuonna 2015. (Lampikoski 2018.)

Ennen korkeakoulutasoon nousua poliisin perustutkinto muodostui perusopinnoista ja ammattiopinnoista, jotka sisälsivät kaksi työssäoppimisjaksoa ja päättötyön. Tämän perustutkinnon laajuus oli 165 opintopistettä ja sen suoritus aika oli noin kaksi ja puoli vuotta. Poliisin perustutkinto oli toisen asteen jälkeistä koulutusta, joka antoi kelpoisuuden vanhemman konstaapelin, vanhemman rikoskonstaapelin ja etsivän virkaan. (Annala & Lintunen 2011.)

Aiemmin päällystön uuden virkatutkinnon suorittaneilla oli mahdollisuus jatkaa poliisialan opintoja Poliisiammattikorkeakoulussa ja yhteistyöyliopistoissa. Tällaisen koulutuksen kautta oli mahdollista hankkia lisäpätevyyttä poliisialan ylimpiin johto- ja asiantuntijatehtäviin. Päällystön uuden virkatutkinnon suorittaneet pystyivät hakemaan poliisialan maisterin tutkinnon suorittamisoikeutta valintansa mukaan joko Turun yliopiston oikeustieteellisessä tiedekunnassa tai Tampereen yliopiston taloudellis-hallinnollisessa tiedekunnassa. (Poliisiammattikorkeakoulu 1998, 4.)

6.2 Poliisikoulutuksen nykytila

Poliisiammattikorkeakoulu on yksi poliisin valtakunnallisista yksiköistä. Koko poliisiorganisaatio toimii sisäministeriön alaisuudessa. Poliisilaitoksia, keskusrikospoliisia ja Poliisiammattikorkeakoulua ohjaa Poliisihallitus. Poliisiammattikorkeakoulun toimintaa johtaa rehtori yhdessä hallituksen kanssa. Valtuuskunta toimii rehtorin ja hallituksen apuna ja se auttaa

suunnittelemaan ja kehittämään Poliisiammattikorkeakoulun toimintaa sekä arvioimaan toimintaympäristön muutoksia. (www.polamk.fi / 3.5.2021.)

Poliisiammattikorkeakoulu on Poliisihallituksen alainen oppilaitos, jonne poliisin koko tutkintokoulutus ja tutkimustyö keskittyvät Suomessa. Oppilaitos, joka sijaitsee Tampereella vastaa poliisikoulutukseen rekrytoinnista, opiskelijavalinnoista, poliisin perus- ja jatkotutkinnoista, oppilaitoksessa annettavasta täydennyskoulutuksesta sekä poliisialaan liittyvästä tutkimus- ja kehittämistoiminnasta. (Annala & Lintunen, 2011.)

Poliisiammattikorkeakoulun tehtävät on säädetty Laissa Poliisiammattikorkeakoulusta (1164/2013). Poliisiammattikorkeakoulun tehtäviin kuuluu antaa sisäisen turvallisuuden alalla tutkimukseen ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja johtamistehtäviin sekä tukea yksilön ammatillista kasvua ja edistää elinikäistä oppimista. Poliisiammattikorkeakoulun tehtävänä on myös harjoittaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä, joka palvelee poliisitoiminnan ja sisäisen turvallisuuden suunnittelua ja kehittämistä sekä Poliisiammattikorkeakoulun opetusta. (Laki poliisikoulutuksesta 30.12.2013/1164 2§).

Poliisiammattikorkeakoulussa on mahdollista suorittaa poliisin ammattikorkeakoulututkinto, poliisin ylempi ammattikorkeakoulututkinto ja pelastusalan ammattikorkeakoulututkinto. Kaksi ensimmäiseksi mainittua tutkintoa on mahdollista suorittaa joko suomen kielellä tai ruotsin kielellä. Tutkintokoulutuksen lisäksi Poliisiammattikorkeakoulu järjestää osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi poliisihallinnossa työskenteleville täydennyskoulutusta. (www.polamk.fi / 3.5.2021.)

6.3 Poliisi (AMK) -tutkinto

”Poliisi (AMK) -tutkinto antaa kelpoisuuden vanhemmaksi konstaapeliksi. Vasta valmistuneet poliisit työskentelevät yleensä valvonta- ja hälytystoiminnan tai rikostorjunnan perustehtävissä.” (www.polamk.fi / 29.9.2021.)

Poliisin ammattikorkeakoulututkinnon johtaviin opintoihin kuuluu perus- ja ammattiopinnot, vapaasti valittavia opintoja, ammattitaitoa edistävää harjoittelua ja opinnäytetyö. Opintojaksot pisteytetään niiden edellyttämän työmäärän mukaan. Poliisin ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen laajuus on 180 opintopistettä. Harjoittelun aikana opiskelija perehdytetään ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin. (Valtioneuvoston asetus Poliisiammattikorkeakoulusta 3.4.2014/282.) Poliisiammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen kestää noin kolme vuotta.

Poliisi (AMK) -tutkinnon opetussuunnitelmasta lukuvuosille 2020–2022 löytyy yksilöitynä tutkinnon sisältö. Valvonta- ja hälytystoimintaosaaminen -opintokokonaisuuteen kuuluu

opintojakso Operatiivinen kenttätöiminta ja sen johtaminen, josta yksi yhden opintopisteen arvoinen osajakso käsittelee Poliisin viesti- ja johtamisjärjestelmiä ja yksi kahden opintopisteen arvoinen osajakso Valvonnan ja hälytystoiminnan johtamista. Esitutinnan opetuskokonaisuuteen kuuluu 2,5 opintopisteen osajakso Tutkintatoiminnan johtamisesta ja esitutkintayhteistyöstä. Poliisitoiminnan suunnittelun ja johtamisen perusteiden opintokokonaisuuden alla on osajakso Organisaation strateginen johtaminen (1,5 opintopistettä). (Poliisi (AMK) -tutkinto (180 op) opetussuunnitelma 2020.) Poliisi (AMK) -tutkintoon on siis sisällytetty yhteensä noin seitsemän opintopistettä johtamiseen liittyvää opetusta.

6.4 Poliisin täydennyskoulutus

Poliisiammattikorkeakoulu järjestää monenlaisia täydennyskoulutuksia poliisissa työskentelevien ammattitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Koulu tarjoaa sekä laajoja koulutuskokonaisuuksia että lyhyitä kursseja ja seminaareja. Kurssit, seminaarit ja neuvottelupäivät voivat koskea niin kyberrikostutkintaa, moottoripyöräpoliiseja, lupahallinnon asiantuntijoita kuin talousrikosasiantuntijoitakin. Erikoistumisopinnoilla on pyritty antamaan poliisimiehelle mahdollisuus edetä urallaan myös muuten kuin esimiesopintojen kautta. Ammatilliset erikoistumisopinnot ovat laajoja täydennyskoulutuskokonaisuuksia, jotka on tarkoitettu pääsääntöisesti poliisihallinnon henkilöstölle. (Poliisikorkeakoulu 2012.)

Yksi Poliisiammattikorkeakoulun tarjoamista ammatillisista erikoistumisopinnoista on poliisialipäällystön erikoistumisopinnot. Poliisialipäällystön erikoistumisopinnot valmentavat työnjohtotason esimiestehtäviin ja antavat kelpoisuuden työskennellä alipäällystövirassa esimerkiksi ylikonstaapelina. Opinnot ovat laajuudeltaan 45 opintopistettä ja niiden suorittaminen kestää reilun vuoden.

6.5 Poliisin ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Poliisiammattikorkeakoulussa on mahdollista suorittaa myös ylempi korkeakoulututkinto, mikä tarkoittaa sitä, että poliisiorganisaatio ei ole enää samalla tavoin riippuvainen yliopistokentästä kuin ennen, edes korkeampien tehtävien suhteen. Poliisin erityinen ammatti edellyttää myös erityistä koulutusta. Nykyinen ylemmän korkeakoulun mahdollistava koulutusjärjestelmä tuottaa parempia tiedollisia ja taidollisia valmiuksia kuin yleinen oikeudellinen koulutus. (Jansson, 449).

Poliisin ylempi ammattikorkeakoulututkinto antaa kelpoisuuden työskennellä esimerkiksi komisariona tai ylikomisariona poliisin päällystötehtävissä. Tutkinto on laajuudeltaan 120 opintopistettä ja kokopäiväisen opiskelijan on mahdollista suorittaa koulutus kahdessa vuodessa. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnoissa keskitytään johtamistaitoihin ja esimiestehtäviin. (www.polamk.fi / 3.5.2021.)

Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle sisäisen turvallisuuden kehittämisen edellyttämät laajat ja syvälliset tiedot sekä tarvittavat teoreettiset tiedot sisäisen turvallisuuden alan vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä. Lisäksi tutkinnon tavoitteena on antaa opiskelijalle valmiudet muun muassa elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan oman ammattitaidon kehittämiseen. (Valtioneuvoston asetus Poliisiammattikorkeakoulusta 3.4.2014/282.)

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto on jatkotutkinto. Koulutukseen on mahdollista päästä vain, mikäli on suorittanut soveltuvan aiemman koulutuksen. Aiempi koulutus voi olla poliisi (AMK) -tutkinto, muu soveltuva korkeakoulututkinto, poliisin perustutkinto tai sitä vastaava poliisin peruskoulutus. Mikäli hakijalla ei ole korkeakoulutasoista tutkintoa, hän suorittaa ennen ylemmän korkeakoulututkinnon aloitusta muuntokoulutuksen Poliisiammattikorkeakoulussa. Lisäksi hakijalla tulee olla aiemman tutkinnon suorittamisen jälkeen vähintään kolme vuotta työkokemusta sisäisen turvallisuuden alalta. (www.polamk.fi / 3.5.2021.)

Tutkinto on tarkoitettu poliisipäällystön johto-, asiantuntija- tai kehittämistehtäviin tähtääville henkilöille. Koulutusteemoja ovat esimerkiksi yleinen johtaminen, rikostorjunta ja tutkinnanjohtaminen sekä valvonta- ja hälytystoiminnan johtaminen. Opintoihin sisältyy johtamisharjoittelu ja opinnäytetyö. (www.polamk.fi / 3.5.2021.)

6.6 Poliisi (AMK) -muuntokoulutus

Poliisi (AMK) -muuntokoulutuksessa opiskelijat täydentävät aiemmin suorittamansa poliisin peruskoulutuksen (poliisin perustutkinto tai vastaava aikaisempi tutkinto) ammattikorkeakoulututkinnoksi. Muuntokoulutuksessa laajennetaan opiskelijoiden aiempaa ammatillisista osaamista ja vahvistetaan yleisiä työelämävalmiuksia. Muuntokoulutuskokonaisuuteen kuuluu muun muassa tutkimusmenetelmä-, kieli- ja johtamisopintoja sekä opinnäytetyö. Koulutuksessa suoritetaan poliisi (AMK) -tutkinnosta 45 opintopistettä eivätkä opinnoissa toteudu kaikki ne ammatilliset tai/ja yleiset kompetenssit, jotka on määritelty poliisi (AMK) -tutkinnolle. Koulutukseen hyväksytyillä on aikaisempi tutkinto, jossa he ovat suorittaneet jo osan ammatillisista ja yleisistä kompetensseista. (Poliisiammattikorkeakoulu 2021.)

Opinto-oikeus poliisi (AMK) -tutkintoon muuntokoulutuksena on haettavissa kolmella eri tavalla. Ensimmäinen vaihtoehtoista on hakeutua poliisi (ylempi AMK) -tutkintoon. Mikäli kyseiseen tutkintokoulutukseen valittu henkilö ei ole aiemmin suorittanut korkeakoulututkintoa, suorittaa hän ensin poliisi (AMK) -muuntokoulutuksen ja jatkaa sen jälkeen suoraan poliisi (ylempi AMK) -tutkintoon. Valintamenettelyssä saa molemmat opinto-oikeudet. (Poliisiammattikorkeakoulu 2021.)

Poliisi (AMK) -muuntokoulutukseen voi hakeutua myös hakeutumalla poliisi (AMK) -tutkintokoulutukseen normaalin valintamenettelyn kautta. Valintakriteerit ovat samat kuin koulutukseen ensimmäistä kertaa hakeutuvilla. Opinto-oikeuden saatuaan poliisin perustutkinnon suorittanut ohjataan poliisi (AMK) -muuntokoulutukseen. (Poliisiammattikorkeakoulu 2021.)

Lisäksi Poliisiammattikorkeakoulussa opettajana toimivat saavat oikeuden poliisi (AMK) -muuntokoulutukseen ilman erillistä opiskelijavalintaa edellyttäen, että opettaja täyttää Poliisiammattikorkeakoulun asettamat vaadittavat kriteerit. Poliisin tutkintorakenteen uudistamisen yhteydessä opettajien kelpoisuusvaatimukset nousivat, ja tämä velvoittaa opettajia osallistumaan koulutukseen. Opettajien haku poliisi (AMK) -muuntokoulutukseen on hie- man erilainen. (Poliisiammattikorkeakoulu 2021.)

7 VIRKOJEN KELPOISUUSVAATIMUKSET JA NIMITYSPERUSTEET

Suomen perustuslain 125 §:n mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Lisäksi määrättyihin julkisiin virkoihin tai tehtäviin voidaan nimittää ainoastaan Suomen kansalainen. Kyseisiä perustuslaissa määriteltyjä nimitysperusteita sovelletaan kaikissa nimityksissä ja ne ovat nimittämisen vähimmäisedellytykset (Kirsi Hack 2021).

Perustuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja (Hallituksen esitys HE 1/1998 vp, 180). Esityksen mukaan virkaylennysperusteista taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja sekä tutkinnoilla, julkaisuilla tai muulla tavoin osoitettua tietopuolista perehtymistä virkaan kuuluviin tehtäviin. Teoreettisten opintojen ohella ja lisäksi hakija voi käytännön virkatoiminnassa saavuttamallaan kokemuksella osoittaa hankineensa tarvittavia tietoja ja taitoja. Tällaista kokemusta voi saavuttaa virkatoiminnan lisäksi myös yksityisessä ja muussa sellaisessa toiminnassa, joka kehittää kyseiseen virkaan tarvittavaa ammattitaitoa. (Pulkkinen 2007, 23.)

Kyvylle viitataan hallituksen esityksen mukaan puolestaan tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin hakijan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin (Hallituksen esitys HE 1/1998 vp, 180). Vanhan valtion virkamieslain valmistelussa kyvystä esitetty luonnehdinta näkyy korostavan kokonaisarvion tarpeellisuutta erona mekaaniseen mittaamiseen. Puheena olevassa hallituksen esityksessä kyvylle ymmärretään luontaista lahjakkuutta, työkykyä, järjestelykykyä, johtamiskykyä, aloitteellisuutta sekä

muita viraston tai laitoksen toiminnan tavoitteiden toteuttamiseksi tarpeellisia kykyjä. (Pulkkinen, 23.)

Koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan hallituksen yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä. Sanalla kansalaiskunto ei kuitenkaan viitata nimitysperusteessa Suomen kansalaisuuteen. (Hallituksen esitys HE 1/1998 vp, 180.) Vanhan valtion virkamieslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan koetellulla kansalaiskunnolla ei myöskään tarkoiteta poliittisessa toiminnassa saatuja ansioita, vaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä. Virkanimityksissä voidaan antaa merkitystä vain sellaisille hakijoiden aikaisemmalle toiminnalle, joka lisää heidän edellytyksiään virkatehtävien asianmukaiseen suorittamiseen. (Pulkkinen 2007, 24.)

Nimitysperusteita on lisäksi hallituksen esityksen mukaan tulkittava yhteydessä asianomaisen viran yleisiin ja erityisiin kelpoisuusehtoihin, joihin liittyen on otettava huomioon myös viran nimi ja tehtäväpiiri sekä virkaan kuuluvat konkreettiset työtehtävät (Hallituksen esitys HE 1/1998 vp, 180).

Yleisistä kelpoisuusvaatimuksista, jotka virkaan tai virkasuhteeseen nimitettävän tulee täyttää, säädetään Virkamieslain (750/1994) 6, 7 ja 8 §:ssä. Näitä ovat kielitaito, kansalaisuus ja ikä.

Virkamieslain 6 §:n 3 momentin mukaan valtion virkamiehiltä vaadittavasta kielitaidosta säädetään erikseen lailla. Tästä on säädetty Lailla julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (424/2003, Kielitaitolaki) ja sitä täydentävät asetuksen, kuten valtioneuvoston asetus suomen ja ruotsin kielen taidon osoittamisesta valtiohallinnossa (481/2003). Kielitaitolain 3 §:n mukaan virkaa täytettäessä ja muuhun palvelussuhteeseen otettaessa on varmistuttava siitä, että palvelukseen otettavalla on työtehtävien edellyttämä kielitaito. (Valtiovarainministeriö 2019)

Virkamieslain 7 §:ssä säädetään tyhjentävästi ne valtionhallinnon virat, joihin voidaan nimittää vain Suomen kansalainen. Virkaa täytettäessä hakijan kansalaisuus on varmistettava. Henkilöllä voi Suomen kansalaisuuden ohella olla myös jonkin muun valtion kansalaisuus. Poliisilaisissa tarkoitettu poliisimiehen virka, suojelupoliisin muu kuin poliisimiehen virka, poliisihallinnon virka, jonka tehtäviin kuuluu muutoin kuin satunnaisesti käsitellä turvallisuusluokan I tai II asiakirjoja, ovat virkoja, jotka edellyttävät Suomen kansalaisuutta.

Virkamieslain 8 §:n mukaan virkamieheksi nimitettävän tulee olla täyttänyt 18 vuotta.

Erityisistä kelpoisuusvaatimuksista voi olla virka- tai nimikekohtaisia säännöksiä asianomaista virastoa koskevassa laissa tai viraston hallintoasetuksessa. Virkamieslain 8 §:n 4

momentin mukaan valtion virkaan vaadittavista tutkinnoista ja muista vastaavista erityisistä kelpoisuusvaatimuksista voidaan säätää valtioneuvoston asetuksella, jollei niistä ole laissa säädetty ja mikäli se on asianomaiseen virkaan kuuluvien tehtävien hoitamiseksi perusteltua. Erityisiä kelpoisuusvaatimuksia ovat esimerkiksi vaadittava koulutus tai tutkinto, tehtävien edellyttämä kokemus tai perehtyneisyys viran tehtäväalaan. Niitä ei voida määritellä valtioneuvoston asetusta alemmalla tasolla. (Valtiovarainministeriö 2019.)

Lähtökohtana on, että säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia noudatetaan myös silloin, kun on kysymys nimittämisestä virkamieheksi määräaikaiseen virkasuhteeseen. Virastojen hallintoasetuksissa olisi tämän vuoksi säädettävä kelpoisuusvaatimukset määrättyihin tehtäviin tai nimikkeisiin eikä virkoihin.

Säädettyjen kelpoisuusvaatimusten lisäksi voidaan tarvita muita lisävalmiuksia ja henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka edesauttavat virkatehtävien menestyksellistä hoitamista. Nämä virkatehtävien hoidon vaatimat lisävalmiudet ja henkilökohtaiset ominaisuudet mainitaan viran hakuilmoituksessa ja niiden täyttyminen otetaan nimitysharkinnassa huomioon. Tällaisia ovat esimerkiksi tehtävien hoidossa tarvittava vieraiden kielten taito, yhteistyökyky sekä suullinen ja kirjallinen ilmaisutaito. (Valtiovarainministeriö 2019.)

Poliisin virkojen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista on säädetty Asetuksessa poliisin hallinnosta (158/1996). Erityiset kelpoisuusvaatimukset on esitelty seuraavassa luvussa.

8 ALIPÄÄLLYSTÖN KELPOISUUSVAATIMUKSET

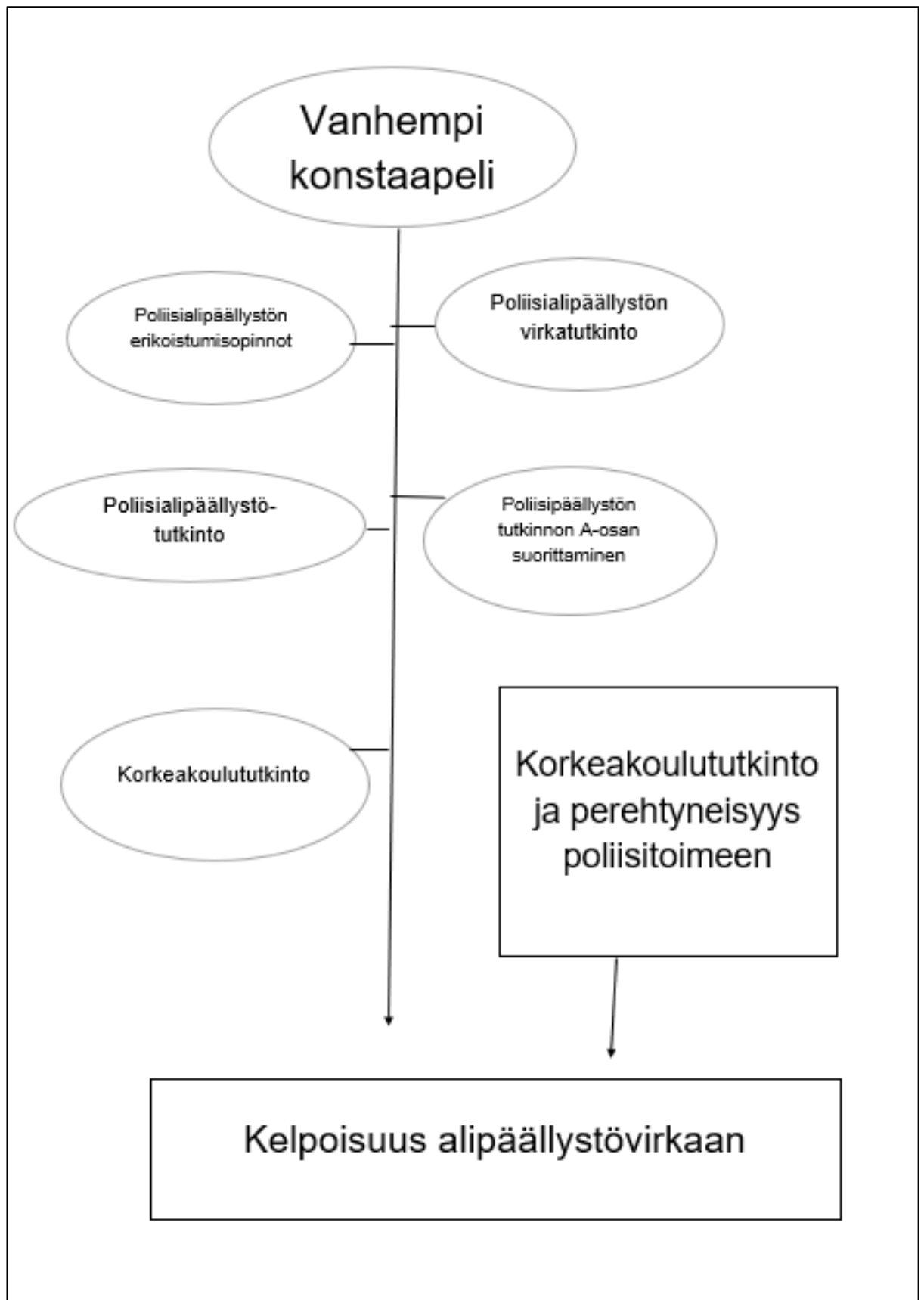
Poliisihallinnossa toimii alipäällystöviroissa henkilöitä, jotka ovat suorittaneet poliisin miehistö- ja alipäällystökoulutuksen. Kyseisten ylikonstaapelien ja rikosylikonstaapelien työtehtävät vaihtelevat. Osalla tehtäviin kuuluvat esimies- ja työnjohtotehtävät, kun toiset taas toimivat selkeästi asiantuntijatehtävissä. Alipäällystöviroissa työskentelee myös henkilöitä, jotka ovat suorittaneet siviilipuolen korkeakoulututkinnon, mutta tarvitsevat työssään poliisivaltuuksia. (Poliisikorkeakoulu 2012.)

Tiettyihin asiantuntijatehtäviin rekrytoiminen on nykytilanteessa edellyttänyt alipäällystötason virkanimikkeiden käyttöä kelpoisuusvaatimusten ratkaisemiseksi. Miehistöön kuuluvat virat edellyttävät poliisitutkinnon suorittamista ja näin ollen siviilitutkinnon suorittanut henkilö ei täytä miehistöviran kelpoisuusvaatimusta. (Poliisikorkeakoulu 2012.)

Kelpoisuusvaatimuksista sisäministeriön poliisiosaston virkoihin säädetään Valtion virkamieslaissa ja sisäministeriöstä annetussa valtioneuvoston asetuksessa. Ylikonstaapelien kelpoisuusvaatimukset on lueteltu 16 §:ssä Asetuksessa poliisin hallinnosta.

Kelpoisuusvaatimuksena ylikonstaapelilla ja rikosylikonstaapelilla on

- a) poliisialipäällystön erikoistumisopintojen suorittaminen
- b) poliisialipäällystötutkinto
- c) poliisipäällystön tutkinnon A-osan suorittaminen
- d) poliisialipäällystön virkatutkinto
- e) poliisin perustutkinnon tai poliisimiehistön virkatutkinnon lisäksi suoritettu korkeakoulututkinto taikka
- f) korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys poliisitoimeen (Asetus poliisin hallinnosta 16.17).



Kuva 3: Reitit alipäälystöön (Vuorinen 2021.)

Ylikonstaapelin ja rikosylikonstaapelin kelpoisuusvaatimuksia on säädetty viimeksi vuonna 2016. Silloin alipääallystötasoisten virkojen kelpoisuusvaatimuksiin lisättiin poliisialipääallystön erikoistumisopinnojen suorittaminen. Tällöin kelpoisuusvaatimukseen lisättiin myös aiempi alipääallystökoulutus, joka on nimeltään poliisialipääallystön virkatutkinto. Vuonna 2016 korvattiin kelpoisuusvaatimuksena ollut perehtyneisyys tehtäväalueeseen perehtyneisyydellä poliisitoimeen.

8.1 Poliisialipääallystön erikoistumisopinnojen suorittaminen

Poliisialipääallystön erikoistumisopinnot ovat korkeakoulututkinnon jälkeen suoritettavaksi tarkoitettuja, jo työelämässä toimineille suunnattuja ammatillista kehittymistä ja erikoistumista edistäviä koulutuksia. Erikoistumisopinnoilla luodaan järjestelmällinen mahdollisuus peruskoulutuksen (poliisi (AMK) tai sitä edeltävät tutkinnot suorittaneille) ja työelämässä toimineille henkilöille syventää asiantuntijuutta, suunnata osaamista uudelleen muutoin kuin tutkintoon johtavassa koulutuksessa ja tukea joustavasti uusien nousevien asiantuntijuusalueiden tarpeita. (Poliisialipääallystön erikoistumisopinnojen opetussuunnitelma 2020–2021.)

Hakukelpoisuusehtojen tulee täytyä hakuajan päättymiseen mennessä. Kelpoisuusvaatimuksena opintoihin hakijalta vaaditaan poliisin peruskoulutusta ja valmistumisen jälkeen kolmen vuoden työkokemusta poliisissa. Poliisin peruskoulutuksella tarkoitetaan poliisi (AMK) -tutkintoa, poliisin perustutkintoa, poliisin virkatutkintoa ja poliisimiehistön virkatutkintoa.

Poliisialipääallystön erikoistumisopinnot ovat poliisiammattikorkeakoulun järjestämät opinnot. Ensimmäinen kurssi poliisialipääallystön erikoistumisopinnoista järjestettiin vuonna 2015. Opinnoissa opiskelija saa teoreettiset ja käytännölliset perustiedot ja -taidot esimies- ja johdotehtävissä toimimista varten, valmiuksia työyhteisön ja itsensä kehittämiseen sekä tarvittavat viestintätaidot. (OPS 2020-2021.)

Poliisialipääallystön erikoistumisopinnot ovat poliisiorganisaation tämänhetkinen ”oma” reitti ylikonstaapeliksi ja rikosylikonstaapeliksi. Tämä on yksi ja tällä hetkellä ainoa reittivaihtoehtoista, joka ei vaadi sen kulkijalta lainkaan korkeakoulututkintoa. Poliisialipääallystön erikoistumisopinnojen opiskelijat ovat lähtökohtaisesti kaikki poliisiyksikön koulutukseen komentamia virkamiehiä, jotka koulutukseen osallistumalla täyttävät virkamiehelle kuuluvaa työnteokovelvoitettaan (OPS 2020-2021.)

8.2 Poliisialipääallystötutkinto

Poliisialipääallystötutkinto on poliisialipääallystön virkatutkintoa edeltänyt alipääallystökoulutus. Vuoteen 1993 saakka alipääallystön tutkinto oli kurssimuotoinen tutkinto, jonka kesto oli puoli

vuotta. Vuonna 1993 luovuttiin kurssimuotoisesta alipäälystötutkinnosta. (Poliisikoulu 2001.)

Vanhemmaksi konstaapeliksi valmistuttuaan poliisihenkilöllä oli mahdollisuus suorittaa Tampereen poliisikoulussa poliisialipäälystötutkinto, joka oli laajuudeltaan 20 opintopistettä. Koulutus edellytti vähintään kahden vuoden työkokemusta poliisin tehtävissä perustutkinnon suorittamisen jälkeen. Tämä tutkinto pätevoitti niihin ylikonstaapelin, rikosylikonstaapelin ja ylietsivän tehtäviin, joihin ei kuulunut työnjohdollisia tehtäviä. Käytännössä alipäälystön tutkinto suoritettiin keräämällä täydennyskoulutuskursseilta riittävä määrä opintoviikkoja. (Honkonen 1999,47.)

Poliisioppilaitos antoi vähintään viikon kestävästä koulutukseen osallistumisesta todistuksen, joka opiskelijan oli esitettävä yksikössään pidettävään koulutustiedostoon tai nimikirjaan merkittäväksi. Suoritettuaan pakolliset opinnot ja riittävän määrän valinnaisia opintoja, opiskelija pystyi hakemaan todistusta alipäälystötutkinnosta. (Sisäasiainministeriö 1997, 14.) Tutkinnon ongelmaksi muodostuivat erittäin pitkät tutkinnon suoritusajat, 5–10 vuotta, sekä tutkinnossa hyväksi luettavien opintojen suuri määrä. Tutkinnon suoritus aika päättyi vuonna 2003. (Poliisikoulu 2001.)

8.3 Poliisipäälystön tutkinnon A-osan suorittaminen

Nykyistä poliisin ylempää ammattikorkeakoulututkintoa edelsi poliisipäälystön tutkinto. Sisäasiainministeriön poliisiosaston 30.10.2003 tekemän päätöksen mukaan poliisipäälystön tutkintoa alettiin toteuttamaan kaksiosaisena seuraavasta tutkinnosta alkaen. Poliisipäälystön tutkinto koostui vuodesta 2004 alkaen A- ja B-osista. (Poliisiammattikorkeakoulu 2004.)

Päätös tutkinnon kaksiosaisesta toteutuksesta merkitsi käytännössä sitä, että opiskelijalle annettiin noin 1,5 vuoden opiskelun jälkeen todistus poliisipäälystön tutkinnon A-opintojen suorittamisesta. Nämä opinnot muodostivat poliisipäälystön virkatutkinnon. Poliisiammattikorkeakoulun tavoitteena oli, että kaikki tutkintoa suorittamaan valitut suorittaisivat opinnot kokonaisuudessaan. (Poliisiammattikorkeakoulu 2004.) Tutkinto oli kokonaan suoritettu, kun henkilö oli suorittanut sekä A- että B-osan opinnot. Päälystökoulutus toi pätevyiden toimia komisariona ja ylikomisariona. (Poliisikorkeakoulu 2012.)

Vaikka poliisipäälystön tutkinto oli tarkoitettu päälystöön pyrkiville virkamiehille ja tavoitteena oli, että kaikki tutkintoa suorittamaan valitut suorittaisivat opinnot kokonaisuudessaan, pelkkä tutkinnon A-osan suorittaminen toi ja tuo edelleen kelpoisuuden toimia alipäälystövirassa.

8.4 Poliisialipäälylystön virkatutkinto

Poliisialipäälylystön virkatutkinto on poliisialipäälylystön erikoistumisopintoja edeltänyt alipäälylystökoulutus. Viimeinen alipäälylystötutkinto (APT) järjestettiin vuonna 2014. Poliisialipäälylystön virkatutkinto on esimiestaidollinen tutkinto, johon pystyi hakeutumaan, kun oli suorittanut poliisin perustutkinnon ja tehnyt poliisin työtä vähintään kaksi vuotta. (Poliisiammattikorkeakoulu 2012.)

Alipäälylystööpinnot toteutettiin lähi- ja etäopinnojen yhdistelmänä. Opiskelijat olivat virkapalkaltaan komennettuina Poliisiammattikorkeakouluun lähi- ja etäopinnojaksojen aikana. Opinnot muodostivat komennusaikana opiskelijan pääasiallisen virkatehtävän, joten hänen työssäolonsa komennusaikana ei ollut mahdollista. (Poliisiammattikorkeakoulu 2012.)

8.5 Poliisin perustutkinto tai poliisimiehistön virkatutkinto ja korkeakoulututkinto

Poliisin perustutkinnon tai poliisimiehistön virkatutkinnon suorittanut voi saavuttaa kelpoisuuden alipäälylystövirkaan myös poliisiorganisaation ulkopuolisista korkeakoulututkinnoista. Tällaiseksi tutkinnoiksi kelpaavat sekä alemmat että ylempät korkeakoulututkinnot.

Yliopistoissa suoritettavista tutkinnoista säädetään Yliopistolalla (24.7.2009/558). Yliopistolain mukaan yliopistoissa voidaan suorittaa alempia ja ylempiä korkeakoulututkintoja sekä tieteellisiä, taiteellisia ja ammatillisia jatkotutkintoja. Ylempi korkeakoulututkinto suoritetaan alemman korkeakoulututkinnon tai sitä vastaavan koulutuksen jälkeen. (Yliopistolaki 2:7).

Valtioneuvoston asetuksessa yliopistojen tutkinnoista (794/2004) on säädetty tarkemmin yliopistotutkinnoista. Alempaan korkeakoulututkintoon vaadittavien opintojen laajuus on 180 opintopistettä erikseen säädettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta. Tutkintoa varten opiskelijan on suoritettava vähintään pääaineen tai siihen rinnastettavan kokonaisuuden taikka koulutusohjelman perus- ja aineopinnot sekä kieli- ja viestintäopinnot. Opiskelijan on osoitettava saavuttaneensa tutkinnoille, opinnoille ja opinnäytteelle asetetut tavoitteet sekä Valtioneuvoston asetuksen 6 §:ssä tarkoitetun kielitaidon. Opiskelijan on kirjoitettava kypsyysnäyte, joka osoittaa perehtyneisyyttä alaan ja suomen tai ruotsin kielen taitoa. (Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista toinen luku).

Ammattikorkeakoululain (14.11.2014/932) kolmannen luvun 11. pykälässä on säädetty ammattikorkeakoulujen tutkinnoista ja niiden perusteista. Ammattikorkeakoulussa voidaan suorittaa ammattikorkeakoulututkintoja ja ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja. Ammattikorkeakoulututkinnot ovat korkeakoulututkintoja ja ylempät ammattikorkeakoulututkinnot ovat ylempiä korkeakoulututkintoja.

Korkeakoulututkinto on voitu suorittaa joko ennen tai jälkeen poliisin perusopintojen suorittamista.

8.6 Korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys poliisitoimeen

17) ylikonstaapelilla ja rikosylikonstaapelilla:

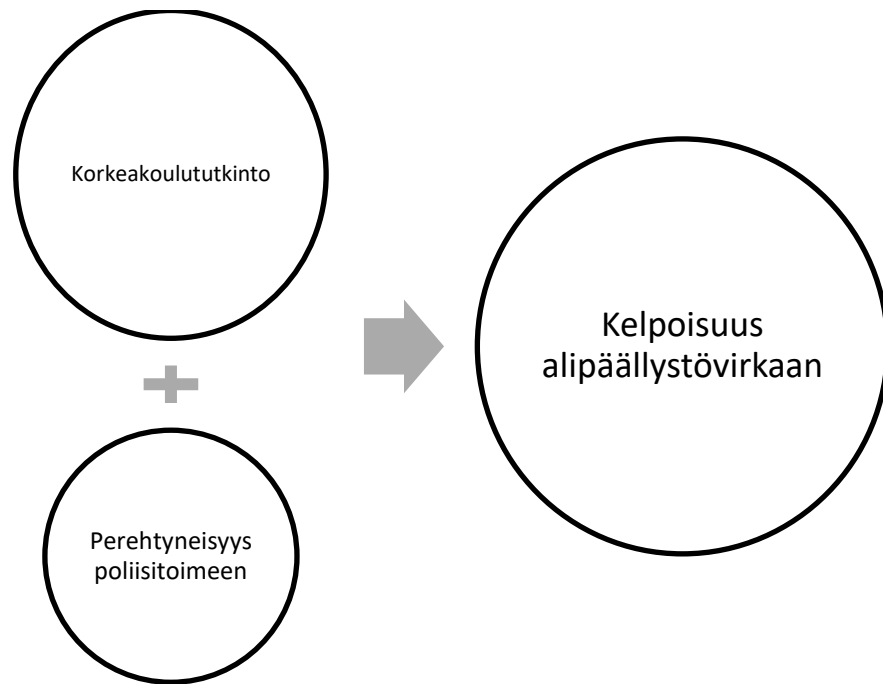
a) poliisialipäällystön erikoistumisopintojen suorittaminen, poliisialipäällystötutkinto, poliisipäällystön tutkinnon A-osan suorittaminen, poliisialipäällystön virkatutkinto;

b) poliisin perustutkinnon tai poliisimiehistön virkatutkinnon lisäksi suoritettu korkeakoulututkinto; taikka

c) korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys poliisitoimeen;

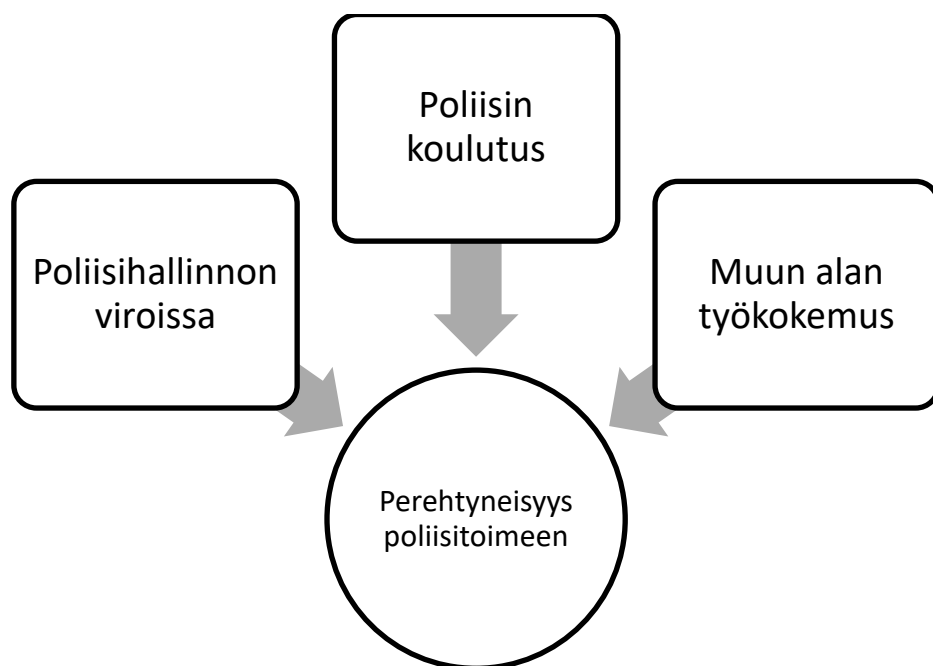
Kuva 4: Asetus poliisin hallinnosta 15.3.1996/158 16 § 1 momentin 17 kohta.

Ylikonstaapeliksi ja rikosylikonstaapeliksi voi työllistyä minkä tahansa korkeakoulututkinnon suorittanut, mikäli hänellä on perehtyneisyys poliisitoimeen. Perehtyneisyys poliisitoimeen on joustava käsite, jota sovelletaan tehtävän edellyttämällä tavalla. On otettava huomioon, että rikostorjunta- ja valvonta- ja hälytystoimintasektori vaativat erilaista perehtyneisyyttä poliisitoimeen. Tässä tutkimuksessa on haastateltu kahta tutkittavaa, jotka ovat työllistyneet rikostorjuntasektorille ylikonstaapeleiksi korkeakoulututkinnolla ja perehtyneisyydellä poliisitoimeen ilman poliisin peruskoulutusta. Toisella haastateltavista perehtyneisyys poliisitoimeen tulee ilmi useiden vuosien työkokemuksena erinäisistä työtehtävistä sisäisen turvallisuuden alalla, kun taas toinen tutkittavista on perehtynyt poliisitoimeen omien oikeustieteellisen opintojensa ohessa neljän kuukauden korkeakouluharjoittelulla poliisilaitoksella.



Kuva 5: Asetus poliisin hallinnosta 16 § 1 momentin 17 kohta (Vuorinen 2021.)

Perehtyneisyys poliisitoimeen on määritelty sisäministeriön muistiossa valtioneuvoston asetuksessa poliisin hallinnosta annetun asetuksen muuttamisesta (Aulanko 2016.) Perehtyneisyys poliisitoimeen voidaan saavuttaa pääasiassa poliisikoulutuksella tai poliisihallinnon viroissa. Tämän lisäksi perehtyneisyyden poliisitoimeen, riippuen haettavana olevan viran toimenkuvasta, on mahdollista hankkia myös muun alan työkokemuksella, esimerkiksi poliisitoimea lähellä olevien hallinnonalojen kuten syyttäjätöimen, tullin tai rajavartiolaitoksen tehtävissä. (Eml).



Kuva 6: Keinoja hankkia perehtyneisyys poliisitoimeen (Vuorinen 2021.)

Kyseinen luettelo keinoista hankkia perehtyneisyys poliisitoimeen on esimerkinomainen eikä tyhjentävä. Riippuen haettavana olevan viran toimenkuvasta, on mahdollista, että myös muun työnantajan palveluksessa on kertynyt tarvittavaa perehtyneisyyttä poliisitoimeen. Täytettävän tehtävän toimenkuvasta riippuen nimitysharkinnassa tulkintana voi olla, että vaikka ei olisi kokemusta poliisitoimen tehtävistä tai poliisitoimea lähellä olevien hallinnon alojen tehtävistä, on perehtyneisyyttä poliisitoimeen kertynyt kuitenkin muusta työkokemuksesta ja tai tutkimustoiminnasta tai opinnoista. Lopullisessa nimitysharkinnassa nimittäjä arvioi tehtävän tai toimenkuvan sekä henkilön työkokemuksen (sekä mahdollisesti henkilökohtaisten ominaisuuksien) pohjalta henkilön edellytyksiä ja valmiuksia tehtävän hoitamiseen. (Kirsi Hack 2021.)

Myös oikeuskirjallisuudessa on kannanottoja valtionhallinnon kelpoisuusvaatimukseen sisältyvään perehtyneisyyteen tai hyvään perehtyneisyyteen. Perehtyneisyyden vaatimus on yleensä säännelty joustavasti. Tulkinnanvaraisuutta aiheutuu ensinnäkin siitä, että kokemuksen laatua ei läheskään aina nimenomaisesti yksilöidä. Perehtyneisyyden vaatimus jättää pätevyden edellyttämät ominaisuudet yleisiksi. Juuri tämän ominaisuutensa vuoksi perehtyneisyys on kelpoisuuden arviointiperusteena väljä. Koska sisällölliset kriteerit ovat varsin yleiset, niihin nojautuen voidaan oikeusharkinnan perusteella tehdä toisistaan poikkeavia ratkaisuja. Perehtyneisyys tehtävään on yläkäsite, johon luetaan tehtävän laadun mukaan työkokemus, tutkimustoiminta ja muu tämänkaltainen toiminta. (Koskinen ja Kulla 2019, 117.)

Sen lisäksi, että perehtyneisyys poliisitoimeen voidaan saavuttaa edellä lueteltujen, poliisitoimea lähellä olevien hallinnonalojen tehtävissä, vaikuttaa haettavana olevan tehtävän toimenkuva tämän kelpoisuusvaatimuksen täyttymisen tulkinnassa. Nimitysharkinnassa tulkintana voi olla, että vaikka kokemusta poliisitoimen tehtävistä tai poliisitoimea lähellä olevien hallinnon alojen tehtävistä ei olisi, on perehtyneisyyttä poliisitoimeen kuitenkin haettavana oleva tehtävä huomioiden kertynyt muusta työkokemuksesta ja tutkimustoiminnasta tai opinnoista. Alueellisuuden tai poliisiyksikön ei pidä aiheuttaa mitään kategorista vaihtelua alipäällystötehtävien kelpoisuusvaatimusten täyttymisen arvioinnissa. (Kirsi Hack 2021.)

Poliisin hallinnosta annetun asetuksen 16 §:n 1 momentin 17 c -kohdan säännösten näkökulmasta kelpoisuus alipäällystötehtäviin täyttyy poliisi AMK-tutkinnon ja siihen sisältyneen työharjoittelun perusteella. Poliisi (AMK)-tutkinnoista valmistuvalla on edellä mainitun säännöksen näkökulmasta kelpoisuus hakeutua myös alipäällystötehtäviin. Toinen kysymys on se, tuleeko nimitetyksi. Rekrytoivalla esimiehellä voi erityisesti julkisen hakumenettelyn pohjalta olla käsillä tilanne, jossa on useita hakijoita, joista osan kohdalla vaadittava kelpoisuus täyttyy poliisin hallintoasetuksen 16 §:n 1 momentin 17 a -kohdan perusteella, osalla

b-kohdan perusteella ja osalla c-kohdan perusteella. Silloin todennäköistä voi olla, että työtehtävien tai toimenkuvan pohjalta toteutettavassa soveltuvuuden arvioinnissa ja vertailussa menestyvät ne, joilla on alipääallystötutkinto tai muuta eduksi katsottavaa lisäkoulutusta. Viime kädessä tämä kuitenkin riippuu rekrytoivan esimiehen tai nimittävän virkamiehen päätöksestä liittyen valintakriteerien kokonaisuuteen mahdollisesti tehtävistä painotuksista (esimerkiksi edellyttävätkö työtehtävät alipääallystööpintojen tai muun lisäkoulutuksen painottamista). (Kirsi Hack 2021.)

Pätevyysarvioinnin eli kelpoisuusvaatimusten täyttymisen lisäksi jokaisessa nimitysharkinnassa vaikuttaa myös tehtävät/toimenkuva, johon ollaan nimittämässä. Eli myös tehtävän/toimenkuvan perusteella nimitysvalmistelussa on varmistuttava, että nimitettävällä on edellytyksen tehtävän hoitamiseen. Mitään tiettyä työkokemuksen määrää ei edellytetä kelpoisuusvaatimusten täyttymistä arvioitaessa. Työkokemuksen pituutta toki tarkastellaan tehtävään/toimenkuvaan soveltuvuutta arvioitaessa, mutta ratkaisevinta on työkokemuksen sisältö ja soveltuvuus tehtävään, johon ollaan nimittämässä. (Kirsi Hack 2021.)

Jokainen nimitysvalmistelija ja nimittävä virkamies vastaa säännöksen edellyttämästä tulokinnasta. Mikäli on kyse poliisi (AMK)-tutkinnon suorittaneen pätevydestä alipääallystätehtävään, poliisihallinnon nimittäjillä on varmasti tiedossa, että kelpoisuusvaatimusten näkökulmasta edellytykset alipääallystätehtävään on. Toinen puoli nimitysratkaisussa on kuitenkin edellä kuvattu tehtäviin/toimenkuvaan perustuva edellytysten ja valmiuksien arviointi. (Kirsi Hack 2021.)

Kun arvioidaan kelpoisuusvaatimusten täyttymistä, se toteutetaan jokaisen hakijan osalta erikseen eikä toisiin hakijoihin vertaillen. Nimitysmuistiossa ei siis vertailla sitä, kenen hakijan kohdalla kelpoisuusvaatimukset täyttyvät kattavimmin ja kenen kohdalla vähemmän kattavasti. Kelpoisuusvaatimusten tarkastelun yhteydessä nimitysmuistiossa voidaan toki yleisellä tasolla summata jotakin tämän tyylistä: ”Perehtyneisyys on jokaisen hakijan osalta laajuudeltaan ja sisällöltään erilaista sekä painotuksiltaan vaihtelevaa.” Lopullinen nimitysharkinta tehdään kelpoisuusvaatimukset täyttävien hakijoiden tarkastelun ja vertailun pohjalta kokonaisarvioinnin perusteella. (Kirsi Hack 2021.)

9 MUUTOKSENHAKU NIMITYSASIOISSA

Poliisin alipääallystössä työskentelevä henkilö työskentelee valtion virassa. Valtion viranhakijan on mahdollista hakea muutosta virkaan liittyvään nimityspäätökseen. Muutoksenhaku voi tulla kysymykseen esimerkiksi tapauksessa, jossa alipääallystövirkkaa hakenut henkilö ei ole tullut hakemaansa virkaan valituksi ja kokee nimitysvalinnassa tapahtuneen epäoikeudenmukaista suosintaa tai syrjintää.

Valtion virkaan nimittämiseen liittyvää muutoksenhakua ja valitusoikeutta säädellään valtion virkamieslaissa (19.8.1994/750) sekä oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (17.1.2020/34). Vuoteen 2019 saakka kumotun valtion virkamieslain (755/1986) mukaan virkamiehellä ei ole ollut oikeutta hakea muutosta nimityspäätökseen. Tätä on perusteltu vuosien saatossa muun muassa sillä, että, valitusmahdollisuus hidastaisi merkittävästi päätöksentekoa henkilöstöasioissa (Tikkakoski, 2020, 5).

Vuoden 2019 alussa voimaan kuitenkin astui valtion virkamieslain uudistus, jolla kumottiin valtion nimityspäätöksiä koskeva valituskielto. Viranhakijan valitusoikeudesta virkanimityspäätökseen tuli uudistuksen myötä uusi pääsääntö. Valituskiellon kumoamisen myötä virkaan nimittämistä koskevaan päätökseen on vuoden 2019 alusta lähtien ollut mahdollista hakea muutosta valittamalla hallintotuomioistuimeen. (Tikkakoski, 2020, 1.) Valituskiellon kumoamisen myötä viranhakijan oikeusturvan toteutuminen nykypäivänä on siis ainakin teoreettisella tasolla todennäköisempää kuin valituskiellon voimassaoloaikana.

Uudistetun virkamieslain 59 §:n 1 momentin mukaan valtion viranhakija saa siis hakea virkaan tai virkasuhteeseen nimittämistä koskevaan päätökseen muutosta valittamalla, jollei virkamieslaissa toisin säädetä. Valtion virkaan liittyvästä nimityspäätöksestä ei virkamieslain mukaan voi valittaa seuraavissa tapauksissa:

- 1) nimittämistoimivalta kuuluu tasavallan presidentille tai 26 §:n 3 ja 4 kohdassa tarkoitettua virkamiestä nimitettäessä valtioneuvoston yleisistunnolle;
- 2) päätös koskee nimittämistä enintään kahden vuoden määräajaksi;
- 3) virka tai virkasuhde täytetään lain nojalla haettavaksi julistamatta;
- 4) päätös koskee puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen sotilasvirkaa, joka voidaan lain nojalla täyttää haettavaksi julistamatta.

Tuomioistuinten eräiden virkojen ja virkasuhteiden osalta muutoksenhausta säädetään lisäksi tuomioistuinlaissa.

Edellä mainituista neljästä kohdasta kaksi keskimmäistä ovat sovellettavissa

Edellä on mainittu tapaukset, joissa nimityspäätöksestä ei voi valittaa. Mikäli nimityspäätös koskee nimittämistä enintään kahden vuoden määräajaksi tai virka tai virkasuhde täytetään lain nojalla haettavaksi julistamatta, ei nimityspäätöksestä saa edelleenkään valittaa. Virkamieslain mukaan virkoja voidaan täyttää haettavaksi julistamatta muun muassa, kun työsuhteisen tehtävän ja yli vuoden kestäneen määräaikaisen virkasuhteen tilalle perustettu virka täytetään ensi kertaa ja virkaan nimitetään kyseistä tehtävää hoitava työntekijä tai

kyseisessä määräaikaisessa virkasuhteessa työskentelevä virkamies (www.spjl.fi / 7.11.2021).

9.1 Muutoksenhakuprosessi

Viranomaisen päätöksestä valitetaan hallinto-oikeuteen ja valitusmenettelystä säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (17.1.2020/34). Oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 2 luvun 7 §:n mukaan hallintopäätökseen saa hakea muutosta valittamalla se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa ja se, jonka valitusoikeudesta laissa erikseen säädetään. Tämä siis koskee esimerkiksi alipäälystövirkkaan hakeutunutta poliisimiestä, joka syystä tai toisesta ei ole haku- tai valintaprosessiin tyytyväinen.

Oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 3 luvun 13 §:n mukaan valituksen saa tehdä sillä perusteella, että päätös on lainvastainen. Valitus on tehtävä hallinto-oikeuteen kirjallisesti 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 3 luvun 15 §:ssä avataan valituksen sisältökriteerit. Pääpiirteittäin valituksesta tulee tulla ilmi päätös, johon haetaan muutosta, mihin seikkoihin muutosta haetaan, mitä muutoksia muutoksenhakija vaatii sekä vaatimuksen perustelut.

Pähkinäkuoressa muutoksenhaulla ei siirretä tuomioistuimelle nimittävälle viranomaiselle kuuluvaa nimitysharkintaa, vaan tuomioistuimen tehtävänä on ainoastaan tutkia nimityksen oikeudelliset edellytykset. Tuomioistuin ei siis ota kantaa siihen kuka virkaan/virkasuhteeseen pitäisi nimittää, mikäli nimitys on lain vastainen. Tuomioistuin voi kumota lain vastaisen nimityspäätöksen tai kumottuaan päätöksen palauttaa asian uudelleen käsiteltäväksi. (www.spjl.fi / 27.10.2021.)

Jos kumoaminen johtuisi menettelyvirheestä, voidaan virka/virkasuhde julistaa uudelleen haettavaksi. Jos virhe puolestaan liittyisi nimitysharkintaan, tulee harkita uuden hakumenettelyn tarvetta tai mahdollisuutta virkamieslain 6 c §:n 2 momentin perusteella. Toimivalta näissä toimita on siis nimittävällä viranomaisella. Viran/virkasuhteen aikaisemmat hakijat otetaan tällöin huomioon ilman uutta hakemusta. Virka/virkasuhde voidaan myös jättää täyttämättä. (www.spjl.fi / 27.10.2021.)

Jos nimitys on oikeudellisesti perusteltu, tuomioistuin ei voi kumota nimityspäätöstä (www.spjl.fi / 27.10.2021.)

9.2 Oikeuskäytäntöä

Opinnäytetyön tekijät eivät löytäneet yhtään hallinto-oikeuden ratkaisua, jossa muutoksenhaku olisi koskenut poliisin alipäälystövirkkaa. Laki, joka mahdollisti muutoksen hakemisen

nimityspäätökseen, astui voimaan vasta vuonna 2019, mikä on varmasti yksi syy siihen, että alipäälystövirkojen muutoksenhakuun liittyviä hallinto-oikeuden ratkaisuja ei löytynyt.

Opinnäytetyön tekijät onnistuivat kuitenkin löytämään muutaman oikeuskäytäntöä ja muutoksenhakuprosessia havainnollistavan esimerkin, joissa muutoksenhakijana on toiminut poliisiorganisaatiosta virkaa hakenut henkilö. Prosessi ja menettely toteutuvat pääsääntöisesti samaa kaavaa noudattaen hallinto-oikeudesta muutosta hakiessa. Seuraavissa kappaleissa esitetään yksi muutoksenhakumenettelyä havainnollistava Helsingin hallinto-oikeuden päätös 15.4.2020 20/0302/2.

A oli hakenut Suojelupoliisin tiedonhankintayksikköön sijoitettuun vakinaiseen ylietsivän virkaan. Suojelupoliisille toimitettujen hakemusten ja suoritettujen haastattelujen perusteella oli sittemmin toteutettu hakijoiden vertailu. B:n todettiin hakemusasiakirjojen, haastattelun ja tehtävään soveltuvan koulutuksen sekä osaamisen perusteella olevan kokonaisuutena arvioiden hakijoista parhaimmat edellytykset hoitaa haettavana olevaa tehtävää ja tämä valittiinkin virkaan.

A valitti hallinto-oikeuteen katsoen, että Suojelupoliisin hallintopäällikkö oli ylittänyt harjittelurajan rajat nimitysmuistiota laatiessaan. Muistio ei täyttänyt perustuslain 21 §:n 2 momentissa säädettyä oikeutta saada perusteltu päätös. Lisäksi valitusta perusteltiin sillä, että nimitysmuistio ei täyttänyt muitakaan hyvän hallinnon oikeusperiaatteita ja se on hallintolain, hallinto-oikeudellisen yhdenvertaisuusperiaatteen ja objektiviteettiperiaatteen vastainen.

Helsingin hallinto-oikeuden ratkaisussa valituksenalainen päätös kumottiin ja palautettiin Suojelupoliisille uudelleen käsiteltäväksi. Helsingin hallinto-oikeus totesi päätöksessään, että hallintopäätöksen perusteiden tulisi ilmetä Suojelupoliisin antamasta nimityspäätöksestä riittävän selvästi ja avoimesti. Nimityspäätöksestä ja sitä valmisteltaessa laaditusta nimitysmuistiosta ilmenevän valintamenettelyn tuli osoittaa, että hakijoita on nimitysmenettelyn kuluessa tosiasiallisesti vertailtu keskenään. Virkanimitystä koskevassa päätöksenteossa ei ole riittävää, että nimittävä viranomaisen esittää ainoastaan johtopäätöksensä päätöksen perusteena olevista tiedoistaan. Helsingin hallinto-oikeuden mukaan Suojelupoliisi ei ollut valituksenalaisessa päätöksessä eikä nimitysmuistiossa riittävällä tavalla selvittänyt, että valituksenalainen päätös olisi perustunut perustuslain 125 §:n 2 momentin edellyttämään hakijoiden keskinäiseen vertailuun, jossa on otettu huomioon hakijoiden tasapuolisen kohtelun vaatimus.

Päätöksen liitteenä olevassa nimitysmuistiossa esitettiin ja vertailtiin haastateltujen hakijoiden ansiot yleisten nimitysperusteiden, kelpoisuusvaatimusten ja virkaan kuuluvien tehtävien asettamien vaatimusten osalta. Muistion perusteluista kävi ilmi, että valinta on

perustunut kokonaisarvioon. Virkaan valitulla B oli muistion perustelujen mukaan haastattelussa todettu soveltuvuuden, vuorovaikutustaitojen, oma-aloitteisuuden, yhteistyökyvyn ja esiintymistaitojen osalta olevan parhaat edellytykset avoimena olleen tehtävän hoitamiseen. Hakuilmoituksen mukaan tehtävän menestyksellisen hoitamisen edellytyksenä oli työkokemus telepakkokeinoista sekä käytännössä osoitettu esimieskokemus, jota hakijoista A:lla esitetyn selvityksen perusteella oli enemmän, ja jota ei ole arvioitu tai vertailtu nimitysmuistiossa muutoin kuin toteamalla molempien hakijoiden täyttäneen kelpoisuusvaatimuksen tältä osin. Valituksenalaisesta päätöksestä tai nimitysmuistiosta ei ilmennyt, että hakuilmoituksen mukaan hakijan eduksi luettavaa esiintymis- ja kouluttajakokemusta olisi vertailtu.

Nimitysharkinta tehdään vertailemalla kelpoisuusvaatimukset täyttäviä hakijoita keskenään. Kuhunkin tehtävään pyritään löytämään ja valitsemaan siihen parhaiten soveltuva henkilö (www.vm.fi / 7.11.2021).

10 TUTKIMUSMENETELMÄ

10.1 Laadullinen tutkimus

Tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena on jonkin ilmiön ymmärtäminen, ei tilastollisten yhteyksien etsiminen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Kun tutkitaan yksittäistä tapausta riittävän perusteellisesti, saadaan selville se, mikä ilmiössä on merkittävää. Yksittäistä tapausta tutkittaessa voidaan saada esille myös se, mikä saattaisi toistua yleisemmänkin tason tarkastelussa. (Hirsijärvi ym. 2004, 171.)

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää ilmiötä subjektin näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan omat havainnot ja keskustelut ovat tärkeämpiä kuin mitattu data. (Järvenpää 2006.) Tämä tutkimus rakentui tekstimuotoisista aineistoista ja opinnäytetyön tekijöiden omasta ajattelusta sekä päättelystä. Tämän tutkimuksen kohteena on ilmiö, jota ei tunneta kovin hyvin eikä opinnäytetyön tekijöillä ollut etukäteen määriteltyjä oletuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista.

10.2 Puolistrukturoitu haastattelu

Haastattelu on perinteinen ja yksi käytetyimmistä laadullisen tutkimuksen aineistonhankintamenetelmistä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä on käytetty haastattelua.

Teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimaastosta. Se ei etene tarkkojen, valmiiksi laadittujen kysymysten kautta, vaan kohdentuen tiettyihin ennalta

valittuihin teemoihin. Teemahaastattelussa haastateltavien vapaalle puheelle annetaan tilaa, vaikka ennalta päätetyt teemat pyritään keskustelemaan kaikkien tutkittavien kanssa. Teemahaastattelussa teemojen läpikäymisjärjestys on vapaa, eikä kaikkien haastateltavien kanssa välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset liipitään samassa järjestyksessä. Puolistrukturoituhaastattelu on osittain järjestelty ja osittain avoin haastattelu, joka formaaliudessaan sijoittuu strukturoidun ja teemahaastattelun välille. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tässä tutkimuksessa haastattelut suoritettiin puolistrukturoituina haastatteluina, joista voisi käyttää myös nimitystä teemahaastattelu. Opinnäytetyön tekijät ja haastateltavat keskustelivat järjestelmällisesti asioista, jotka kuuluivat tutkimusaiheeseen. Opinnäytetyön tekijät esittivät valmiita tarkkoja haastattelukysymyksiä tietyistä teemoista, mutta kaikkien haastateltavien kanssa ei käytetty kaikkia tai juuri samoja kysymyksiä. Tutkittavien vapaalle puheelle annettiin tilaa, vaikka ennalta päätetyt teemat pyrittiin käymään läpi jokaisen kanssa.

Haastattelun lisäksi aineistokeruumenetelmiä tässä tutkimuksessa ovat havainnointi, kyselyt ja dokumentit.

10.3 Haastateltavien valinta ja kohdejoukon määrittely

Tutkimuksen kohdejoukkoon kuuluivat kaikki rikostorjuntasektorilla työskentelevät ja työskennelleet ylikonstaapelit ja rikosylikonstaapelit. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston ei tarvitse olla suuri, joskus yksikin tapaus voi riittää (Hiltunen 2014).

Tutkimusta varten opinnäytetyön tekijät haastattelivat kuutta rikostorjuntasektorilla työskentelevää ylikonstaapelia ja rikosylikonstaapelia. Haastateltavat työskentelevät rikostorjuntasektorilla eri ryhmissä, kuten monialatutkinnassa tai rikostorjuntapäivystyksessä. Haastateltavat valittiin Itä-Suomen ja Lounais-Suomen poliisilaitosten alueilta, sillä opinnäytetyön tekijät rekrytoivat haastateltavat itse ammatillista osaamista edistävän harjoittelun poliisilaitosten henkilöstöstä. Kahden eri poliisilaitoksen alueelta löytyi monipuolisesti erilaisilla koulustaustoilla työskenteleviä ylikonstaapeleja ja rikosylikonstaapeleja.

Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan harkinnanvaraisesta otoksesta. Tällä tarkoitetaan, että yleensä tutkittavat valitaan tutkijan asettamien kriteereiden perusteella. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tässä tutkimuksessa tutkittavat valittiin opinnäytetyön tekijöiden asettamien kriteereiden perusteella. Tutkittavia kerättiin olemassa olevien kontaktien ja niin kutsutun lumipallotekniikan avulla, jossa tutkimukseen osallistuvilta pyydettiin vinkkejä muista soveltuvista osanottajista.

Tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Haastateltavilta ei kysytty yksilöiviä tietoja, kuten nimeä tai ikää, vaan haastattelut suoritettiin niin, että haastateltavilla oli mahdollisuus esiintyä haastattelussa anonymisti.

10.4 Haastateltavien taustatiedot

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa oleellista on, että haastateltavat ovat parhaita mahdollisia vastaajia tutkimusaiheeseen liittyviin kysymyksiin (Hirsijärvi ja Hurme 2011, 68). Tässä tutkimuksessa haastateltaviksi pyrittiin saamaan sellaisia tutkittavia, jotka ovat kiinnostuneita aiheesta. Tavoitteena oli haastatella henkilöitä, joilla on mahdollisimman kattava omakohtainen kokemus tutkittavana olevasta asiasta. Jokaisella kuudella haastateltavasta on toisistaan poikkeava koulutustausta.

Itä-Suomen poliisilaitokselta opinnäytetyön tekijät haastattelivat kolmea alipäällystövirassa rikostorjuntasektorilla työskentelevää ylikonstaapelia. Heistä jokainen oli suorittanut poliisin perustutkinnon poliisikoulussa vuosien 1988–2009 välissä. Haastateltava A oli valmistunut vanhemmaksi konstaapeliksi vuonna 1990 ja suorittanut alipäällystötutkinnon opintopisteitä keräämällä vuosina 1995–2000, valmistuen ylikonstaapeliksi vuonna 2000. Haastateltava B valmistui poliisikoulusta vuonna 1998 ja suoritti poliisialipäällystön virkatutkinnon vuonna 2009. Haastateltava C Itä-Suomen poliisilaitoksen haastateltavista valmistui ensin, vuonna 1995, maa- ja metsätaloustieteiden maisteriksi ja valmistumisen jälkeen hakeutui poliisikouluun.

Lounais-Suomen poliisilaitoksella työskenteleviä haastateltavia oli myös kolme. Haastateltava D oli valmistunut poliisin perustutkinnosta vanhemmaksi konstaapeliksi vuonna 2013 ja suorittanut alipäällystön erikoistumisopinnot vuonna 2020. Haastateltava E ja haastateltava F olivat työllistyneet ylikonstaapeleiksi ilman poliisialantutkintoa. Haastateltavista E oli koulutukseltaan yhteiskuntatieteiden maisteri, kun taas F:llä oli oikeustieteiden maisterin opinnot kesken.

11 AINEISTON ANALYYSI

Tutkimuksessa analysoimme keräämämme aineiston sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen (Saaranen-Kauppanen & Puusniikka 2006.) Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jossa tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaisiksi muutettuja aineistoja. Sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Sisällönanalyysi voidaan erotella induktiiviseen ja deduktiiviseen sisällönanalyysiin. Kirjallisuudessa on alettu hiljalleen myös kiinnittää huomiota aineistolähtöiseen ja teorialähtöiseen analyysiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Aineistolähtöinen laadullinen eli induktiivinen aineiston analyysi on jaoteltu karkeasti kolmeen vaiheeseen, jossa ensin pelkistetään aineisto, sitten ryhmitellään vastaukset ja lopuksi luodaan teoreettiset käsitteet (Miles & Huberman 1994).

Ennen analyysin aloittamista opinnäytetyön tekijät määrittivät analyysiyksikön, joka muodostui tutkimustehtävän ja aineiston laadun perusteella. Haastattelujen jälkeen opinnäytetyön tekijät kirjoittivat haastattelut auki sana sanalta, perehtyivät haastatteluihin ja pelkistivät aineiston. Aineisto teemoiteltiin pilkkomalla ja järjestämällä se erilaisten aihepiirien mukaan. Tällä tavalla opinnäytetyön tekijät pyrkivät löytämään ja erottelemaan tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. Seuraavaksi aineistosta etsittiin samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia, jonka lisäksi aineisto ryhmiteltiin ja alaluokiteltiin. Lopuksi vielä opinnäytetyön tekijät yhdistivät alaluokkia ja muodostivat niistä yläluokkia.

12 TUTKIMUSTULOKSET

12.1 Koulutusreitti alipääallystövirkkaan

Haastateltavat kertoivat, kuinka olivat päätyneet juuri valitsemaansa koulutusreittiin. Kaksi haastateltavista kertoi suorittaneensa ennen poliisitutkinnon suorittamista yliopistotutkinnon, sillä silloisen poliisikouluun vaadittavat hakukriteerit eivät täytyneet.

Poliisikoulun valintaperusteista on säädetty valtioneuvoston asetuksessa poliisista (2013/1080) ja vuonna 2005 voimaan tulleella lailla poliisikoulutuksesta (68/2005). Valintaperusteet sisältävät vaatimuksia esimerkiksi kansalaisuudesta ja terveydentilasta. Terveydentilaan liittyvät vaatimukset ovat pitäneet sisällään vaatimuksen muun muassa tarvittavasta näkö- ja kuulokyvystä.

Haastateltava F puolestaan kertoi kiinnostuneensa alun perin yliopistossa oikeustieteellisistä opinnoista haaveenaan työllistyä tuomariksi, rikosasianajajaksi tai syyttäjäksi. Kyseinen haastateltava kertoi saaneensa oikeustieteellisten opintojen suorittamisen aikana mahdollisuuden suorittaa opintoihin liittyvä harjoittelu poliisilaitoksella, jonka jälkeen haastateltava oli työllistynyt poliisiorganisaatioon.

Yksi haastateltavista kertoi hakeutuneensa suorittamaan poliisin alipääallystötutkintoa, koska kaipasi vaihtelua työskenneltyään vuosia miehistötasolla valvonta-, ja hälytystoimintasektorilla. Lisäksi poliisin alipääallystön erikoistumisopinnot suorittanut haastateltava kertoi tavoitehakuisena ihmisenä kokeneensa alipääallystööpinnot luontevana reittinä edetä

uralla. Haastateltava lisäksi koki, että poliisialalla pätevyyden alipäälystövirkoihin saa parhaiten suorittamalla poliisiorganisaation tarjoaman johtamis- ja esimieskoulutuksen.

12.2 Koulutuksen edut työssä

Haastattelussa kysyttiin haastateltavien koulutuksen tuomia etuja poliisin ammatissa. Haastateltavat, jotka eivät olleet suorittaneet lainkaan poliisin perustutkintoa tai poliisi (AMK) - tutkintoa, kertoivat vahvuudekseen kyvyn perehtyä uusiin tehtäviin ja tietoon eri näkökulmista. He kertoivat, että heidän koulutustaustansa on opettanut heille etenkin hyvät tiedonhankintataidot, joiden avulla he osaavat etsiä ratkaisuja ongelmiin tiedonhaullisesti. Lisäksi haastateltava F toi esille oikeudellisen osaamisen. Hän kertoi kokevansa rikostunnusmerkistön tunnistamisen helpoksi sekä asiakkaiden että poliisin kirjoittamista ilmoituksista. Hän toi esille myös, että syyttäjien kanssa tehty yhteistyö oli hänelle helppoa ja hän koki tuntevansa lakia paremmin kuin muut poliisimiehet.

Poliisikoulutuksen käyneet ylikonstaapelit kertoivat koulutuksen tuomina etuina olevan muun muassa verkostoituminen. Lisäksi positiivisena koettiin, että koulutus on suunnattu nimenomaan poliisin työhön, koska koulutukseen kuuluivat erilaiset stimuloitua tilanteita ja harjoitukset.

Haastateltava C kertoi hyödyntävänsä työtehtävissään muun alan opintoja. Hän kertoi olevansa kotieläinagronomi, mikä tuo pätevyyden hoitaa eläinsuojelurikoksia. ”Toisaalta olen myös kotieläinagronomi ja hoidan tällä hetkellä meidän alueemme eläinsuojelurikokset. Se tuo pätevyyden siihen, vaikka meiltä ei siihen mitään erityistä pätevyyttä vaaditakaan. Tietysti, kun ymmärtää sitä tuotantoeläinalaa, niin siitä on enemmän hyötyä ehkä juuri eläinrikkoutuskinnasta. Oikeastaan nuohan ne hyödyt ovat, eihän siitä muuta ole ollut.”

Haastateltava D kertoi olevansa siinä käsityksessä, että poliisin tutkintoa ja oman organisaation järjestämää esimies- ja johtamiskoulutusta pidetään poliisin organisaatiossa etusijalla, kun puntaroidaan pätevyksiä. ”En tiedä onko näin, mutta minulla on sellainen mielikuva, että sitä arvostetaan nimenomaan meidän hallintoalallamme parhaana johtamiskokemuksena.”

Ylikonstaapeli toimii lähtökohtaisesti työssään lähiesimiehenä miehistölle. Siksi haastateltavilta kysyttiin myös koulutuksen tuomia etuja poliisin ammatissa johtajuuden näkökulmasta.

Haastateltavat E ja F eivät oikein osanneet sanoa koulutuksen tuoneen hyötyä tästä näkökulmasta. Haastateltava F kertoi, että oikeustieteellisessä ei opiskella johtamista, vaan sen opiskeleminen on vapaavalintaista. Hän kertoi hankkineensa johtamiskokemusta itselleen vapaa-ajan kokemusten kautta.

Haastateltava C kertoi, että yliopistotutkinto ei tuonut nimenomaan esimies- tai johtamistyöhön mitään. Hän kertoi haastateltavan F tavoin, että yliopistossa ei opiskeltu johtamista mitenkään. ”Jos olisi käynyt poliisikoulun ja alipääallystötutkinnon siitä olisi varmaan ollut enemmän hyötyä tällä alalla, kun se on Poliisiammattikorkeakoulun järjestämä koulutus. Olisihan siitä ollut ammattispesifisestä näkökulmasta varmaan jotain hyötyä.” Haastateltava C arveli poliisin alipääallystön erikoistumisopintojen hyödyttävän alaisten- ja ryhmänjohtamisessa enemmän kuin pelkkä maisterintutkinto.

Haastateltava D piti erityisenä hyötynä sitä, että johtamista opetettiin koko ajan poliisin työn näkökulmasta ja koki sen olevan äärimmäisen tärkeää. Hänen mielestään jossain muualla hankittu pätevyys ei olisi riittänyt rikostorjuntasektorin ryhmänjohtamiseen.

12.3 Koulutuksen vastaaminen työn asettamiin vaatimuksiin

Haastateltavilta kysyttiin, kuinka hyvin heidän saamansa koulutus vastaa poliisin työn asettamia vaatimuksia. Haastateltava E kertoi yhteiskuntatieteiden maisteritutkinnon antamien valmiuksien osittain vastanneen poliisin työn vaatimuksia. Kyseinen haastateltava totesi kuitenkin varsinaisen poliisitutkinnon puuttumisen tuoneen jonkin verran haasteita konkreettisen työn tekemiseen. Näitä haasteita haastateltava koki kuitenkin pystyneensä kompensoimaan omalla motivaatiollaan ja kiinnostuneisuudellaan poliisialaa kohtaan.

Haastateltavan F mukaan yliopistotutkinto ei kehittänyt varsinaiseen esimies- tai johtamistyöhön liittyviä valmiuksia. Kyseinen haastateltava pohtikin poliisin alipääallystökoulutuksen olevan mahdollisesti hyödyllisempi johtamiskoulutus poliisin ammattia ajatellen, sillä kyseessä on Poliisiammattikorkeakoulun järjestämä ja kehittämä poliisialan sisäinen koulutus.

Haastateltava F koki koulutuksensa osittain vastaavaan poliisin työn asettamia vaatimuksia. Esikäsittelyryhmässä työskennellyt haastateltava kertoi, että juridiikan opiskelemisesta on ollut hyötyä etenkin erilaisten päätösten tulkinnassa, laatimisessa sekä perustelemisessa. Haastateltava kertoi työskennelleensä myös poliisipäivystyksessä, jossa koulutuksesta on hyötyä erityisesti rikosilmoitusten tulkinnassa ja siinä, että osaa poimia ilmoituksista rikoksen ja tunnistaa siihen liittyvän olennaisen tiedon. Haastateltava koki kuitenkin, etteivät yliopisto-opinnot antaneet valmiuksia poliisin ammattispesifisestä näkökulmasta: ”Tietojärjestelmät ovat poliisissa täysin uusia, eikä minulla ole voimankäyttövälineitä, tai ajolisenssejä. Lisäksi käytännön asiat, kuten esimerkiksi puhutaan teknisestä tutkinnasta, ei sano mitään, muutenkin poliisin sisäinen terminologia on minulle vierasta.”

Haastateltava B koki, että poliisin alipääallystökoulutus antaa valmiuksia erityisesti valvontaja hälytystoiminnan johtamiseen. ”Koulussa tekemällä harjoittelut olivat hyviä ja ne suuntautuivat oikeastaan ainoastaan siihen, kuinka kentällä toimitaan ja johdetaan.”

Haastateltava D koki, että koulutus vastasi osittain poliisin ammatin vaatimuksia. Haastateltava toivoi koulutukseen lisää konkretiaa sekä koki erityisesti tutkinnan johtamiseen liittyvän koulutuksen puutteelliseksi: "Vaikka itselläni ei ollut tutkintataustaa, tutkinnan johtamisen konkreettiset asiat jäivät todella ohuelle. Itse tutkintatyöstä olisin kaivannut lisää, jotta pystyn johtamaan tutkinnassa. Ongelma ei ollut painotuksessa, mutta konkretiassa. Olin itse valvontapuolelta, ja ymmärsin silloin paljon paremmin, mistä siellä puhutaan, tutkinnasta minulla ei ollut sellaista pohjaa, joten koulutus jäi ohueksi. "

12.4 Koulutuksen aiheuttamat haasteet

Kysyttäessä koulutuksen aiheuttamista haasteista työelämässä haastateltavat vastasivat koulutuksensa mukaan. Eniten haasteita tuntui olevan niillä, jotka eivät olleet suorittaneet ollenkaan poliisin perustutkintoa tai poliisi (AMK) -tutkintoa. Poliisitutkinnon suorittaneet haastateltavat, jotka olivat käyneet poliisiorganisaation järjestämän alipääallystökoulutuksen, toivat esille, että koulutuksessa olisi parannettavaa, mutta eivät keksineet koulutuksen aiheuttamia haasteita työelämässä. He olivat samaa mieltä muista koulutustaustoista tulevien haastateltavien kanssa siitä, että työn oppii parhaiten työtä tekemällä, eikä alipääallystööpinoistakaan valmistunut ole valmis ryhmänjohtaja. "Paikka, kun paikka niin tämä organisaatio on ollut aina sellainen, että kun virka saadaan, niin siitä sitten työn kautta lähdetään sitä opettelemaan." "Työ on hyvin käytännönläheistä ja sehän tämän työn parhaiten opettaa, tekemällä oppii. Jo muutaman kuukauden työskentelyn jälkeen on paljon varmempi olo."

Haastateltavat E ja F kertoivat kohdanneensa työelämässä jonkin verran haasteita, jotka muodostuivat siitä, että heillä ei ollut poliisin koulutusta. Molemmat toivat esille haasteet poliisin käyttämien tietojärjestelmien opiskelussa ja voimankäytönkoulutuksessa.

Haastateltavan F mukaan haasteita on tuottanut myös se, että hän on joutunut opettelemaan kaiken uuden lennosta "asiakkaiden edessä". Hän kertoi kokevansa ongelmana myös sen, että hänellä ei ole oikeutta ajaa poliisin ajoneuvoja. Lisäksi hän kertoi, että poliisin käyttämät termit ovat hänelle vieraita.

Haastateltava C kertoi kokeneensa haasteita etenkin ensimmäisissä alipääallystätehtävissään. "Tavallaan nyt on joutunut itse kaikki asiat kantapään kautta kysymään, opiskelemaan ja selvittämään. Nyt on joutunut kyselemään ja seuraamaan muilta, että miten tätä hommaa kannattaisi tehdä."

12.5 Työllistyminen eri koulutusreiteillä

Haastateltavilta kysyttiin, onko heidän koulutus- ja työkokemustustallaan työllistyminen ollut helppoa tai vaikeaa. Suurin osa haastateltavista kertoi työllistymisen olleen helppoa.

Haastateltava B kertoi saaneensa melkein aina ne paikat, joita oli hakenut. Haastateltava D kertoi työllistyneensä mielestään hyvinkin nopeasti.

Haastateltava E kertoi työllistymisen poliisiin olleen alkuun hidasta, jonka vuoksi hän oli hankkinut erilaista työkokemusta yli kymmenen vuoden ajan työskentelemällä muilla aloilla. ”Poliisiksi työllistymisen osalta oli melko pitkäkestoista alun osalta, koska poliisivirkaan nimittäminen etenkin rikostutkinnan perustasolla on vielä melko poikkeuksellista, päällystään kuuluvissa jonkin verran enemmän Poliisikoulun käymättömiä.”

Haastateltava F kertoi ensimmäisen työtehtävänsä olleen lähinnä onnekas sattuma. ”Ensimmäinen rekrytointi oli vaan sellainen, että satuin olemaan oikeassa paikassa oikeaan aikaan.” Hän kertoi, että työllistyminen on ollut helppoa, eikä uskonut sen olevan myöskään tulevaisuudessa vaikeaa. ”Määräaikaisia pätkiä saa, vakituisen paikan saaminen kiven alla, niin kuin kaikilla muillakin.”

12.6 Koulutusreittien yhdenvertaisuus

Haastateltavilta kysyttiin ovatko reitit alipäällystään heidän mielestään keskenään yhdenvertaisia ja kokevatko haastateltavat, että kaikkia reittimahdollisuuksia arvostetaan samalla tavalla poliisiorganisaation sisällä. Lisäksi haastateltavilta kysyttiin, kuinka he teoriassa suhtautuvat siihen, että henkilö, joka on suorittanut esimerkiksi turvallisuuden ja riskienhallinnan koulutuksen (tradenomi), voi työllistyä poliisiammattikorkeakoulusta valmistuneen esimieheksi ilman poliisikoulutusta.

Haastateltava E koki, että reitit ovat keskenään tasavertaisia, eikä lähtökohtaisesti ole merkitystä onko henkilö suorittanut poliisin alipäällystötutkinnon vai jonkin muun korkeakoulututkinnon. Kyseinen haastateltava ei itse ole suorittanut poliisin perustutkintoa, jonka myötä kertoi kokeneensa, että poliisiorganisaation yhteisöön sulautuminen olisi mahdollisesti helpompaa, mikäli olisi suorittanut poliisin perustutkinnon. Haastateltava lisäksi pohti, että poliisissa työskennellessä poliisin perustutkinnon suorittamisesta olisi etua: ”Minulla ei ole poliisitaustaa, mutta näkisin, että ilman minkäänlaista turvallisuus- taikka valvonta-alan koulutussisältöä ja työkokemusta pelkällä muulla korkeakoulututkinnolla poliisin lähiesimieheksi työllistyminen on melko haastavaa asiasisältöjen ja käytännön toiminnan tuntemuksen puuttumisen osalta, mutta sopivat omat piirteet ja valmiudet tukevat työssä suoriutumista. Päällystoesimieheksi asettumisen kuvittelisin olevan hiukan joustavampaa, tosin asiasisällöt ja työtehtävien vastuut puolestaan ovat suuremmat. “

Haastateltavan C näkökulmasta koulutusreitit ovat periaatteen tasolla tasavertaisia. Haastateltavan mukaan ammattispesifinen näkökulma jää kuitenkin sellaisissa koulutuksissa

pois, jotka eivät ole poliisiorganisaation omia. Haastateltava kokeekin, että poliisiorganisaatiossa työskennellessä olisi hyvä, jos rekrytointiin vähimmäisvaatimuksena olisi poliisin perustutkinnon suorittaminen: "Poliisikoulun peruskoulutus on kyllä avain tämän ammatin suorittamiseen, että ymmärtää sitä alaa oikeasta näkökulmasta." Sillä ei haastateltavan mukaan puolestaan ole merkitystä, minkä koulutuksen poliisin perustutkinnon lisäksi myöhemmin mahdollisesti suorittaa ja kokeekin erilaiset väylät pätevyuden saavuttamiseksi hyvänä asiana: "Toisaalta se on rikkaus, että meille tulee esimiehiä erilaisista koulutuksista, se voi tuoda meille monipuolisuutta. Jos kaikki tulisi vain yhdestä putkesta niin me menettäisimme paljon hyvää potentiaalia. Minusta on hyvä, että on olemassa erilaisia reittejä, kun on erilaisia ihmisiäkin ja ihmisten halu opiskella on erilainen."

Haastateltava B korosti edellä mainittujen vastauksien tavoin erityisesti poliisialan ammatillisuutta sekä perehtyneisyyttä poliisialaan. Haastateltava koki, että esimiesasemassa perustutkinnon hallinta on tärkeää ja se, että esimies tietää kuinka tulee toimia. Kyseinen haastateltava ei pitänyt hyvänä sitä, ettei poliisissa toimivalla esimiehellä olisi ollenkaan poliisin perustutkintoa suoritettuna. Sen sijaan sillä ei haastateltavan mukaan ollut merkitystä, minkä väylän kautta myöhemmin saa pätevyuden alipäällystövirkoihin ja esimiestehtäviin.

Haastateltava D vastasi aiempien haastateltavien kanssa yhdenmukaisesti siitä, että hakijat valittaisiin työhön henkilökohtaisen soveltuvuuden ja pätevyuden perusteella, eikä vain tietyn koulutustaustan perusteella. Kyseinen haastateltava kuitenkin koki, että poliisin oman hallinnon alaista koulutusta tulisi enemmän arvostaa poliisin sisäisessä työhaussa. Myös haastateltava E ihmetteli vastauksissaan väylien keskinäistä epätasa-arvoisuutta työhaussa: "Se on erikoinen järjestelmä, että toisen alan korkeakoulututkinnolla voi työllistyä alipäällistöön, mutta Polamkillä ei. Asettaa eriarvoiseen asemaan Polamkissa opiskelevat ja sen tutkinnon. Pitäisi olla täysin verrannollisia muihin ammattikorkeakoulututkintoihin."

12.7 Työkokemuksen edellyttäminen johto- ja esimiestehtäviin

Haastateltavilta kysyttiin mielipidettä siitä, että alipäällistön erikoistumisopintoihin hakeutumiseen vaaditaan kolmen vuoden työkokemus poliisin peruskoulutuksesta valmistumisen jälkeen. Haastateltavat pitivät sitä hyvänä, tarvittavana ja realistisena vaatimuksena. Osa haastateltavista ei osannut sanoa, onko juuri kolme vuotta tarkoituksenmukainen määrä, mutta yksikään haastateltavista ei ollut sitä mieltä, että vaatimusta tulisi alentaa tai ottaa pois.

Haastateltava D kommentoi asiaa seuraavasti: "Työkokemuksen vaatiminen on hyvä juttu, mutta ei se tee hyvää esimiestä, että on ollut 20 vuotta poliisissa. Kyllä se kolme vuotta on varmaan hyvä, kun se on niin pitkään ollut rajana. En olisi itse ollut missään nimessä kolmen

vuoden jälkeen valmis alipääallystökurssille. Itse hain mielestäni suhteellisen nopeasti ja mietin pitkään, olenko jo valmis johtajaksi.”

Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että työkokemusta tulisi vaatia ehdottomasti enemmän, esimerkiksi viisi vuotta. Työkokemuksen vaatimista perusteltiin paremmalla kyvyllä toimia operatiivisessa toiminnassa elämäkokemuksen ja työkokemuksen kautta sekä sillä, että esimiesten pitää tietää mitä se perustyö on ja olla itse tehnyt sitä, että saa perspektiivin, miten sitä työtä oikeasti tehdään.

”On hyvä. Työ tekijäänsä opettaa olipa ala mikä hyvänsä. Tehtävä mikä tahansa. Ja sitten se, että ei tule sitä putkinäköä. Pitää nähdä asioita laajemmalti. Ja nimenomaan työn tekeminen opettaa niitä näkökulmia, että pitäisi pystyä katsomaan muutakin kuin pelkkää putkea.”

”En olisi itse missään tapauksessa vastavalmistuneena poliisina voinut kuvitella, että rupeaisin ryhmänjohtajaksi tai ryhmänvarajohtajaksi heti. Kyllä minä olen sitä mieltä, että siitä työstä pitää ensin olla rutiini, että voi johtaa ja oheistaa alaisia. Kyllä se kokemus pitää olla itselläkin ensin.”

12.8 Poliisin nykyinen koulutusjärjestelmä ja kehitysehdotukset

Haastateltavilta kysyttiin mielipidettä poliisin koulutusjärjestelmästä. Opinnäytetyön tekijät pyysivät haastateltavia kommentoimaan erityisesti esimies- ja johtamiskoulutuksen järjestämistä. Haastateltavilta pyydettiin myös kehitysehdotuksia koulutusjärjestelmään.

Haastateltava E kertoi tutustuneensa poliisin koulutusjärjestelmään miettiessään, kannattaisiko hänen suorittaa poliisiammattikorkeakoulututkinto ja selvittäessään, onko hänen mahdollista päästä alipääallystön erikoistumisopinnoille tai suorittamaan poliisin ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Hänen mielestään koulutusjärjestelmässä erikoista on se, että poliisi (AMK) -tutkinnon suorittaminen tuo kelpoisuuden työllistyä alipääallystään samoin kuin muutkin ammattikorkeakoulututkinnot, mutta käytännössä tämä ei ole mahdollista. ”Lähi vuosina pitää tehdä jotain tutkintosisällölle, -tasolle tai kelpoisuusvaatimuksille, jotta poliisiammattikorkeakoulututkinnosta tulee yhdenvertainen muiden korkeakoulututkintojen kanssa.”

Kyseisen haastateltavan mukaan poliisin koulutusjärjestelmää voisi kehittää niin, että poliisiin olisi helpompi työllistyä ”organisaation ulkopuolelta”. ”Jos poliisiin halutaan osaamista myös muualta kuin oman organisaation sisältä (esim. suoraan alipääallystään tai pääallystään), tulisi koulun järjestää heille jokin kurssi, joka parantaisi ulkoista rekrytointia.” Haastateltava ehdotti, että kurssi olisi esimerkiksi parin kuukauden koulutus, joka voisi sisältää muun muassa ajo-, voimankäyttö- ja tietojärjestelmäkoulutusta.

Poliisin perustutkinnon suorittaneiden kokemukset poliisin koulutusjärjestelmästä poikkesivat huomattavasti toisistaan. Haastateltava A kertoi, että koulutus on muuttunut ihan totaalaisesti hänen ajoistaan ja että nykyisestä poliisikoulusta tulee todella hyvää ja osaavaa työvoimaa. Hänen mielestään esimies- ja johtamiskoulutuksessa tulisi erityisesti panostaa ongelmanratkaisukykyyn ja rohkeuteen. ”Ennen kaikkea minun mielestäni esimiehen työ ei ole sitä, että toimi näin, vaan silloin, kun tulee sellainen tilanne, että tähän ei ole ohjetta, niin esimiehen pitää ottaa ja ratkaista asiat ja viedä se eteenpäin. Sitä varten ollaan esimiehiä, että on joku keneltä kysyä, kun tulee ongelmatilanne. Esimiehiähän ei tarvita, jos on olemassa niin selkeät ohjeet, että kaikista tilanteista selvittää itse.”

Haastateltava C toivoi, että koulutuksessa panostettaisiin vielä enemmän henkilöstöjohtamiseen, työntekijöiden hyvinvointiin ja esimiestehtävien hoitamiseen. Hän toivoi koulutukseen lisää konkreettisten työtehtävien läpikäymistä. ”Toisaalta pitäisi painottaa konkreettisen työn kuvaa ja toisaalta myös henkistä puolta, kommunikaatiota ja vuorovaikutusta ihmisten kanssa. Resurssit vaan vähenevät ja jutut lisääntyvät, niin täytyy entistä enemmän kiinnittää huomiota siihen, että saa alaiset pidettyä motivoituneena työn tekemiseen.”

Haastateltava D koki turhauttavana, että mikäli hän haluaisi suorittaa poliisin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, hänen pitäisi suorittaa ensin muuntokoulutus, vaikka hänellä olisi alipäällystön erikoistumisopinnot suoritettu ja kuinka paljon tahansa virkaikää. ”Ainakin itse mietin pitkään, että haenko sinne sen takia vai en. En ole pitänyt muuntokoulutusta itsessään tarpeellisena.”

Haastateltavat B ja D toivoivat alipäällystöopinnoilta vielä enemmän konkretiaa. Haastateltava B kertoi, että koulussa virkatutkinnolla järjestetyt harjoitukset olivat hyviä, mutta ne suuntautuivat aina pääasiassa valvonta- ja hälytystoimintasektorin tehtäviin. Hän kertoi, että rikostorjuntasektorilla johtaminen on ihan erilaista ja tutkinnan ryhmänjohtamisen näkökulma puuttui koulutuksesta kokonaan. Saman suuntaista palautetta antoi myös haastateltava D, joka jäi alipäällystöopinnoilta kaipaamaan enemmän konkreettisia asioita ”Tutkinnan johtamisen konkreettiset asiat jäivät todella ohuelle. Itse olisin tutkintatyöstä kaivannut lisää, jotta pystyisin johtamaan täällä. Alipäällystökurssilla on monesta eri taustasta opiskelijoita. Ongelma ei ollut painotuksessa, vaan konkretiassa. Olin itse valvontapuolelta ja ymmärsin paljon paremmin, mistä siellä puhutaan, tutkinnasta minulla ei ollut sellaista pohjaa, joten koulutus jäi ohueksi.”

12.9 Poliisi (AMK) -tutkinnolla hakeutuminen alipääallystövirkkaan

Tutkijat esittivät haastattelijoille kysymyksen, mitä mieltä he ovat siitä, että teoriassa Poliisiammattikorkeakoulusta valmistunut voisi työllistyä suoraan ylikonstaapeliksi ja rikosyli-konstaapeliksi. Vaikka haastateltavien vastaukset poikkesivat toisistaan jälleen kerran, olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että esimies- ja johtamistehtävissä tarvitaan työkokemusta.

Haastateltavat E ja F olivat asian suhteen avoimin mielin. ”Ei lähtökohtaisesti huono idea, kunhan opetus huomioidaan koulutuksen sisällössä niin, että sieltä saisi oikeasti ne valmiudet. En näe sitä mitenkään huonona asiana, korkeakoulututkinto on korkeakoulututkinto.” Työkokemusta kuitenkin painotettiin: ”Soveltuvan henkilön kohdalla lienee ihan ok, vaikkakin esimiestehtävät pääosin vaativat sopivan verran sopivaa työkokemusta, jotta henkilöllä on tarvittava näkemys kyseiseen alaan, tehtäviin ja ihmisiin sekä kyky toimia erilaisissa tilanteissa.”

Haastateltavat A, B, C ja D olivat asiasta hieman toista mieltä. Jokainen heistä ajatteli, että suoraan Poliisiammattikorkeakoulusta ei tulisi työllistyä suoraan alipääallystöön. ”Ei minusta ole hyvä asia, ihan vaan sen kokemuksen puutteen kannalta. Jos olet ollut harjoittelussa, niin olet nähnyt vain sen yhden laitoksen näkökulman tehdä asioita. Harjoittelussa ehtii saamaan vain pintaraapaisun siitä, mitä tämä työ oikeasti on. Kun on töissä ensin sen kaksi tai kolme vuotta niin silloin pääsee jo vähän sisälle tähän hommaan ja näkee, että mitä täällä tapahtuu ja millaisia työtehtäviä täällä on.”

Ajatus poliisiammattikorkeakoulusta suoraan alipääallystöön ei saanut kuitenkaan kaikilta poliisikoulutuksen suorittaneilta täystyrmäystä: ”Se riippuu ihan taustasta. Jos opintopolku on lukio-Poliisikoulu-alipääallystövirka niin minun mielestäni silloin ei ole hyvä. Mutta jos on ollut muissa esimiestehtävissä tai muulla tavoin hankkinut yleensäkin työelämästä kokemusta niin sitten mikä ettei.”

Poliisin alipääallystöopinnot suorittaneet olivat hieman vastahakoisia asian suhteen. He painottivat työkokemuksen tärkeyttä. Useammassa vastauksessa tuli esille se, että myös muiden alojen aiemmista opinnoista tai työkokemuksista voisi olla hyötyä suoraan alipääallystöön työllistymisen suhteen. ”Tehtävistä riippuen esimerkiksi oikeustieteiden opinnoista ennen Poliisiammattikorkeakoulua voi olla hyötyä ja se voisi hyödyttää siinä, että valmistuu suoraan alipääallystöön.” Yksi haastateltavista perusteli vastaustaan myös sillä, että ilman työkokemusta ei saisi arvostusta pitkän poliisiuran tehneiltä alaisiltaan.

12.10 Koulutustaustan kompensoiminen muilla ominaisuuksilla

Haastateltavilta kysyttiin vielä lopuksi, voiko koulutustaustaa heidän mielestään kompensoida muilla henkilökohtaisilla ominaisuuksilla. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikki

olivat sitä mieltä, että voi. Osa haastateltavista oli jopa sitä mieltä, että henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on enemmän vaikutusta kuin koulutuksella. Yksi haastateltavista oli kuitenkin sitä mieltä, että koulutusta ei voi kompensoida, vaan ainoastaan tukea henkilökohtaisilla ominaisuuksilla. ”Kompensoida ei voi, mutta tukea voi. Sekin riippuu paljon tehtävästä.”

”Koulutustaustaa voi kompensoida muilla ominaisuuksilla. Itselläni puuttuu esimerkiksi iän puolesta tuleva uskottavuus. Omalla aktiivisuudella ja halulla oppia voi kompensoida, esimerkiksi aktiivisella tiedonhaulla, kyselemisellä ja mielenkiinnon osoittamisella.”

”Sinänsä en näe sitäkään ongelmana, että minulla on maisteritutkinto, joka ei liity poliisityöhön millään lailla, koska loppu on kuitenkin itsestäni kiinni. Minua on tämä ala kiinnostanut ja olen yrittänyt itseäni kehittää lukemalla ja opiskelemalla esimiestyöstä ja muusta, että sehän on sitä omaehtoista työtä, että yrittää olla parempi esimies.”

”Kyllä se hyvä johtajuus vaatii kuitenkin sitä, että on perehtyneisyys siihen alaan, ei siihen riitä pelkästään omat ominaisuudet.”

”Henkilökohtaisilla ominaisuuksilla voi kompensoida koulutustaustaa nimenomaan, jos tätä esimiehisyttä ajattelee. Oli koulutustausta tai työkokemus mikä tahansa henkilöstöjohtajuus korostuu nykyään vaan enemmän ja enemmän.”

13 POHDINTA

Opinnäytetyön tekijöiden pohtiessa reittejä alipäällystöön huomattiin heti, että osa kelpoisuusvaatimuksista ovat korkeakoulutasoisia. Oikeastaan kaikki lukuun ottamatta poliisin jonkin muotoisen alipäällystökoulutuksen suorittaneista ylikonstaapeleista ja rikosylikonstaapeleista ovat korkeakoulutettuja. Yksi päätutkimuskysymyksistä oli pohdinta Poliisiammattikorkeakoulututkinnon riittävydestä alipäällystövirkaan. Tällä hetkellä tutkinnolla on teoriassa mahdollista työllistyä jopa suoraan ylikonstaapelin tai rikosylikonstaapelin virkaan. Korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys poliisitoimeen on reittivaihtoehto, joka mahdollistaa Poliisiammattikorkeakoulusta valmistuneen työllistymisen alipäällystövirkaan.

Korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys poliisitoimeen mahdollistaa muidenkin kuin poliisikoulutuksen omaavien henkilöiden työllistymisen poliisiin. Ei ole määritelty miltä alalta korkeakoulututkinnon tulisi olla, vaan kaikki Asetuksessa korkeakoulututkintojen järjestelmästä mainitut korkeakoulututkinnot ovat päteviä. Miestätason tehtävät vaativat poliisin peruskoulutuksen, kun taas ylikonstaapeliksi voi päästä ilman peruskoulutusta. Tämä mahdollistaa asiantuntijoiden, joilla ei ole poliisikoulutusta, työllistymisen poliisivaltuuksia vaativaan virkaan. Se, että millä tahansa yliopistotutkinnolla voi työllistyä alipäällystövirkaan, tuottaa ristiriidan sen kanssa, että ylikonstaapelit toimivat usein esimies- tai työnjohtamistehtävissä.

Pitäisikö Poliisiammattikorkeakoulun tuoda esille, että Polamk -tutkinnolla voi työllistyä suoraan alipääallystövirkkaan? Tietoa ei ole tuotu Poliisiammattikorkeakoulun puolesta selkeästi esille esimerkiksi Polamk:in verkkosivuilla tai koulutuksessa. Nyt, kun kelpoisuusvaatimusten mukaan poliisi (AMK) -tutkinnolla voisi työllistyä alipääallystövirkkaan, opinnäytetyön tekijät pohtivat, tulisiko tutkintoon sisällyttää enemmän esimies- ja johtamisopintoja, jotka valmistaisivat opiskelijoita lähiesimies- ja ryhmänjohtajatehtäviin. Poliisi (AMK) -tutkinto sisältää tällä hetkellä vain seitsemän opintopisteen verran johtamisopintoja.

Yliopistotutkinto on korkeakoulutasoinen ammattitutkinto, joka ei itsessään tarjoa yksinomaan johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvää koulutusta. Erityisesti yliopistotutkinnon kautta pätevyytensä alipääallystövirkoihin suorittaneet haastateltavat kokivatkin saaneensa yliopistotutkinnon suorittamisesta poliisin ammattia tukevia valmiuksia, mutta varsinaiseen esimies-, tai johtamistyöhön tutkinto ei antanut eväitä. Kyseiset haastateltavat kertoivat haastatteluissa joutuneensa tekemään tämän vuoksi runsaasti itsenäistä työtä kartuttaakseen omaa johtamiseen liittyvää osaamistaan ja ammattitaitoaan. Haastattelut saivatkin opinnäytetyön tekijät pohtimaan, tulisiko muun korkeakoulututkinnon kautta alipääallystöpätevyuden suorittaneen henkilön saada lisäksi erityisesti esimiestyöhön ja johtamiseen valmentavaa koulutusta. Poliisin alipääallystöön kuuluva ylikonstaapeli toimii kuitenkin pääsääntöisesti suorittavan portaan esimiehenä ja työnjohtajana ollessaan samalla itse osa suorittavaa joukkoa. (Poliisihallitus 2006.) Lähtökohtaisesti muut ammatilliset korkeakoulututkinnot eivät anna valmiuksia juuri johtamiseen ja esimiestyöhön, puhumattakaan ryhmänjohtamiseen poliisiorganisaation sisällä.

Opinnäytetyön tekijöiden mielestä on rikkaus, että poliisiorganisaatioon saadaan erilaisista koulutustaustoista tulevia esimiehiä, joilla on erilaista ammattitaitoa ja osaamista. Haastatteluissa ilmi tulleet vastaukset saivat opinnäytetyön tekijät pohtimaan olisiko poliisiorganisaatiossa tarpeen tulevaisuudessa kehittää esimerkiksi jonkinlainen johtamiseen ja esimiestyöhön valmistava perehdytysjakso, mikäli muun korkeakoulututkinnon suorittaneella henkilöllä ei ole johtamiseen tai poliisin sisäiseen johtamiseen liittyvää koulutusta. Tämä mahdollisesti parantaisi ryhmäjohtajien ammatillista osaamista ja itsevarmuutta sekä vähentäisi tutkintaryhmien johtamiseen liittyviä eroja poliisiyksikön sisällä.

Haastatteluissa tuli myös ilmi, että mikäli poliisin organisaatioon halutaan työntekijöitä ja ammattiosaamista poliisin ulkopuolisilta aloilta ja muilta koulutustaustoilta, tulisi ulkoista rekrytointia poliisiorganisaatiossa kehittää. Eräs haastateltavista toi esille opinnäytetyön tekijöiden mielestä hyvän esimerkin siitä, kuinka poliisin ulkoista rekrytointia voisi parantaa. Haastateltava esitti idean kurssista, joka järjestettäisiin henkilöille, joilla ei ole poliisikoulutusta. Tämä lisäisi heidän ammattitaitoaan ja mahdollisesti edistäisi organisaation ulkoista rekrytointia eikä vaatisi paljoa resursseja. Kurssi voitaisiin järjestää esimerkiksi jo Poliisin

hallintoon rekrytoituille henkilöille Poliisiammattikorkeakoululla kerran vuodessa. Kurssi sisältäisi koulutusta esimerkiksi poliisin tietojärjestelmistä ja muista alan erityispiirteistä.

Perehtyneisyys poliisitoimeen on laaja käsite, jota sovelletaan tehtäväkohtaisesti. Käsitettä ei ole määritelty selkeästi, vaan se jättää tulkinnanvaraa. Poliisin ammatti on ainutlaatuinen ja siinä on paljon erityispiirteitä. Ammatissa tarvitaan tietoja ja taitoja, joita on lähestulkoon mahdotonta hankkia muualta kuin poliisihallinnon tehtävistä. Ennen tutkimuksen aloittamista opinnäytetyön tekijöille oli epäselvää, miten perehtyneisyyden poliisitoimeen voi saavuttaa. Opinnäytetyön tekijät saivat kuulla erilaisia mielipiteitä asiasta kuten, että Poliisiammattikorkeakoulututkinnon jälkeen vaadittaisiin kolmen vuoden työkokemusta ennen kuin saavuttaa kelpoisuuden alipääallystövirkoihin.

Vaikka termi perehtyneisyys poliisitoimeen on laaja ja tulkinnanvarainen, tutkimuksen myötä on ilmennyt selvästi esimerkiksi se, että Poliisiammattikorkeakoulututkinto itsessään on riittävä perehtyneisyyteen poliisitoimeen. Kelpoisuusvaatimusten täytyminen ei kuitenkaan takaa työpaikkaa. Nimittämismies Kirsi Hack painottaa asiantuntijalausunnossaan, että virkaan valitaan pätevin hakija. Esimerkiksi alipääallystökurssi voidaan katsoa virkaa haettaessa huomattavaksi eduksi.

Poliisihallinnon oma alipääallystötutkinto keskittyy nimenomaan jo poliisin perustutkinnon suorittaneiden poliisimiesten esimies- ja johtamiskoulutukseen. Poliisihallinnon oman alipääallystökoulutuksen kautta pätevyiden suorittaneet haastateltavat kokivat, että koulutus antoi valmiuksia toimia esimiesasemassa ryhmänjohtajana erityisesti valvonta- ja hälytystoimintasektorilla. Rikostorjuntasektorin tutkintaryhmän johtamiseen sen sijaan olisi toivottu syvällisempää opetusta. Haastateltavien vastauksissa korostui erityisesti konkreettisten johtamisharjoitusten merkitys johtajuuteen liittyvän ammattitaidon kehittämisessä.

Pääsykokeissa muiden alojen korkeakouluihin ei lähtökohtaisesti testata hakijan valmiuksia esimies- ja johtotehtäviin. Alipääallystön erikoistumisopintojen valintakoe taas pitää sisällään soveltuvuuden arvioinnin, jossa arvioidaan hakijan valmiutta kehittyä toimimaan työnjohtotason esimies- ja kehittämistehtävissä. Soveltuvuutta testataan psykologisten testien, henkilökohtaisen haastattelun sekä simulaatiotehtävän avulla. (Poliisiammattikorkeakoulu 2019.) Soveltuvuuden arviointi varmistaa sen, että hakija on henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan soveltuva esimies- ja johtotehtäviin. Muihin korkeakouluihin kuin Poliisiammattikorkeakouluun päästäkseen hakijan ei tarvitse päästä läpi tällaisesta soveltuvuuden arvioinnista. Tämä sai opinnäytetyön tekijät miettimään, tulisiko muista korkeakoulutaustoista tuleville järjestää samankaltainen soveltuvuuden arviointi, joka mittaisi nimenomaan kyvykkyyttä toimia esimies- ja johtotehtävissä.

Haastateltavista kaksi olivat suorittaneet poliisin alipäälystökoulutuksen 2000-luvulla. Toinen heistä oli suorittanut alipäälystön virkatutkinnon vuonna 2009 ja toinen oli aloittanut poliisialipäälystön erikoistumisopinnot vuonna 2019. Molemmat haastateltavista pitivät alipäälystökoulutusta hyvänä tai jopa erityisen hyvänä siksi, että johtamista harjoiteltiin ja koulutettiin opinnoilla juuri poliisin ammatin näkökulmasta. Edellä mainitut haastateltavat toivat kuitenkin esille, että rikostorjunnan johtaminen jäi heidän mielestään opinnoissa vähäiselle ja he olisivat kaivanneet enemmän konkreettisia malleja tutkintaryhmän johtamiselle.

Tutkimuksen aikana opinnäytetyön kirjoittajille heräsi ajatus siitä, onko poliisialipäälystön erikoistumisopinnoilla tulevaisuudessa paikkaa ollenkaan. Mikäli yksi kelpoisuusvaatimuksesta on jatkossakin se, että henkilö on suorittanut korkeakoulututkinnon ja perehtynyt poliisitoimeen, voi Poliisiammattikorkeakoulututkinnolla työllistyä suoraan alipäälystövirkaan. Poliisin peruskoulutus muuttui korkeakoulutasoiseksi vuonna 2014, jonka jälkeen valmistuneiden vanhempien konstaapelien ja vanhempien rikoskonstaapelien ei tarvitsisi suorittaa mitään jatko-opintoja voidakseen työskennellä alipäälystössä.

Poliisin perustutkinnon (ennen AMK-uudistusta) suorittaneet voivat tällä hetkellä valita hankkivatko he pätevyuden alipäälystövirkaan suorittamalla poliisialipäälystön erikoistumisopinnot vai Poliisi (AMK) -muuntokoulutuksen. Muuntokoulutuksella poliisin peruskoulutuksen käynyt päivittää koulutuksensa korkeakoulutasoiseksi ja saa täten kelpoisuuden hakea ylikonstaapelin ja rikosylikonstaapelin virkaa. Muuntokoulutus ja poliisialipäälystön erikoistumisopinnot ovat kuitenkin sisällöltään erilaiset. Poliisialipäälystön erikoistumisopinnot keskittyvät esimies- ja johtamistehtäviin. Poliisi (AMK) muuntokoulutus mahdollistaa sen, että poliisialipäälystön erikoistumisopinnot -kurssista voitaisiin luopua jo ennen kuin kaikki miehistötasolla työskentelevät ovat käyneet poliisin nykyisen peruskoulutuksen.

Haastateltavat painottivat, että koulutustakin tärkeämpää on heidän mielestään johtamistehtäviä ennen hankittu työkokemus. Alipäälystön erikoistumisopintoihin valintakriteerinä on kolme vuotta poliisissa työskentelyä ennen koulutuksen alkamista, mutta tällaista kolmen vuoden työkokemusta ei kuitenkaan pelkän Poliisiammattikorkeakoulututkinnon lisäksi alipäälystöviran hakemiseen vaadita. Suurin osa tämän tutkimuksen haastateltavista piti kuitenkin työkokemuksen vaatimista esimiestehtäviin ainoastaan positiivisena asiana ja jopa välttämättömyytenä.

13.1 Opinnäytetyöprosessi

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka tarkoituksena oli selvittää eri reittejä poliisin alipäälystövirkaan. Tutkimuksen aihe valittiin tammikuussa 2021 ja sitä työstettiin yhdeksän kuukautta ammatillista osaamista edistävän työharjoittelun ohessa. Opinnäytetyön tekijät oppivat aiheesta koko työharjoittelun ajan uutta ja saivat kollegoiltaan

näkökulmia aiheeseen. Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen painopisteet ovat hioutuneet hitaan kirjoitusprosessin aikana lopulliseen muotoonsa. Aihe oli mielenkiintoinen ja ajan-kohtainen, eikä siitä löytynyt aiempia tutkimuksia. Lisäksi opinnäytetyön tekijät huomasivat aiheen olevan tunteita herättävä, mutta epäselvä useille poliisissa työskenteleville.

Laadullisella tutkimuksella tavoitteena oli selvittää alipäälylystössä työskentelevien henkilöiden kokemuksia eri koulutusreiteistä ja niiden kehittämiskohteista. Lisäksi saimme tutkimukseen asiantuntijalausunnon, jonka avulla pystyimme varmistamaan käsityksemme reit-
tivaltoehdoista oikeiksi.

Haastattelut suoritettiin tutkimuksen alkuvaiheessa, jonka jälkeen opinnäytetyön kirjoittajat ovat oppineet aiheesta paljon uutta. Haastattelut ohjasivat opinnäytetyötä ja sen aiheen muodostumista. Haastatteluista olisi mahdollisesti voinut saada enemmän irti, jos ne olisi toteutettu prosessin myöhemmässä vaiheessa esimerkiksi asiantuntijalausunnon jälkeen. Toisaalta asiantuntijalausunnosta sai enemmän irti, kun se toteutettiin lähestulkoon opin-
näytetyöprosessin viimeisillä hetkillä.

Opinnäytetyö oli prosessina kuormittava mutta myös palkitseva. Molemmat opinnäytetyön tekijät kokevat prosessin aikana kehittäneensä muun muassa kirjallisia, tiedonhankinnallisia ja vuorovaikutuksellisia taitojansa. Prosessi opetti kirjoittajille lisäksi pitkäjänteisyyttä ja luotettavuuden arviointia sekä itsereflektointitaitoja.

13.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on keskeinen osa tieteellistä tutkimusta. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa. Sen selvittelyssä tarkastellaan sitä, kuinka totuudenmukaista tietoa tutkimuksessa on pystytty tuottamaan. (Kylmä & Juvakka 2007, 127.) Tutkimukselle on asetettu tiettyjä normeja ja arvoja, joihin sen tulisi pyrkiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkimuseettinen neuvottelukunta on julkaissut vuonna 2012 ohjeet siitä, mitä hyvä tieteellinen käytäntö on ja miten loukkauksia tulisi käsitellä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) mukaan tutkijoiden tulisi toimia rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti. Hyvän tieteellisen käytännön määrittelyssä neuvottelukunta on korostanut mm. yksityiskohtaista suunnittelua, toteutusta ja raportointia.

Luotettavuuskysymyksissä keskeisiä käsitteitä ovat perinteisesti olleet reliabiliteetti ja validiteetti. Käsitteet näiden käsitteiden sopivuudesta laadullisen tutkimuksen arvioinnissa vaihtelevat. (Eskola & Suoranta 2000.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi kohdistuu tutkimusaineiston keräämiseen, aineiston analysointiin ja tutkimuksen raportointiin. Tutkimusaineiston tulee perustua edustettavuuden periaatteelle. Haastattelutilan-

teessa syntyvää vuorovaikutussuhdetta ja siihen vaikuttaneita tekijöitä on myös syytä arvioida, samoin kuin vastaamiseen mahdollisesti vaikuttaneita tekijöitä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2020.)

Tämän tutkimuksen luotettavuuden haasteena oli juuri haastattelutilanteessa syntyvä vuorovaikutussuhde ja haastattelijoiden vaikutus haastateltavien vastauksiin. Aihe on tunteita herättävä ja niin kuin eräs haastateltavista sanoi: ”Ei ole mainostettava asia, että ei ole poliisin koulutusta.” Haastateltavat olivat opinnäytetyön tekijöille entuudestaan tuntemattomia tai nimeltä tunnettuja. Opinnäytetyön tekijöillä ei ollut tietoa haastateltavien suhtautumisesta tutkittavana olevaan aiheeseen haastateltavia valittaessa. Opinnäytetyön tekijät pyrkivät pysymään haastattelutilanteissa neutraaleina ja välttelivät johdattelevia kysymyksiä tai oman mielipiteensä ilmaisua.

Haastattelussa haastateltavilta kysyttiin heidän työllistymisestään koulutustaustallaan. Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat kertoivat työllistymisen olleen helppoa. Työllistymiseen vaikuttavat koulutuksen lisäksi useat muut tekijät kuten työkokemus, motivaatio ja persoonallisuus. Työtehtävään valitaan lähtökohtaisesti pätevin hakija, jolla on hakijoista paras ammattitaito haettavana olevaan työtehtävään. Haastattelussa ei otettu huomioon, kuinka paljon ylikonstaapelienvirkoja haetaan milläkin koulutustaustalla ja millaista heidän työllistymisensä on. Lisäksi opinnäytetyön tekijät haastattelivat ainoastaan virassa olevia henkilöitä. Tämä tutkimus ei ota kantaa siihen, miten helppoa tai vaikeaa milläkin koulutustaustalla työllistyminen on.

Osana luotettavuuden arviointia tutkimustuloksia tulisi verrata aiempiin tutkimuksiin ja pohdita lähdekritiikkiä. Tämän tutkimuksen aiheesta ei löytynyt aiempia tutkimuksia, joten tuloksilla ei ole vertailupohjaa. Opinnäytetyön tekijät ovat arvioineet jokaisen tietolähteen luotettavuutta ja tutkimuksessa on pitkälti käytetty tietolähteenä lainsäädäntöä, valtioneuvoston asetuksia, asiantuntijalausuntoa sekä sisäministeriön muistiota. Internetistä poimitun tiedon luotettavuutta on arvioitu ja lähteet on aina merkitty lähdeluetteloon.

LÄHTEET

Annala T., Lintunen H. 2011. ”Jotakin vanhaa, jotakin uutta, hieman lainattua ja reilusti sinistä” [Microsoft Word - Kehittämishanke Annala Lintunen 10TaMa 20111016.docx \(theseus.fi\)](#) [luettu 25.5.2021]

Aulanko R., Hallitusneuvos, Sisäministeriö [MUISTIO \(eduskunta.fi\)](#) [luettu 22.5.2021]

Diakonia-ammattikorkeakoulu. 2020. [ESIPUHE JA SISÄLLYS - Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0 - Tiedonhaun oppaat: Resource Guides at Diaconia University of Applied Sciences \(diak.fi\)](#) [luettu 27.9.2021]

Esitutkintalaki 22.7.2011/805 [luettu 24.5.2021]

Hallituksen esitys HE 1/1998 vp [Hallituksen esitys HE 1/1998 vp \(eduskunta.fi\)](#)

Hiltunen, L. 2014. Opinnäytteen aineiston hankinta. Jyväskylän yliopisto.

Hirsjärvi, S. & Hurme H. 2011. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki, Gaudeamus Helsinki University Press

Honkonen, R. 1999. Poliisi ja opintoviikon metsästys. Juvenes Print. Tampere

Jansson, J., Kari, M., Kokkonen, I. & Kostainen, A. 2018. Muodollisesti pätevä? Poliisikoulutus itsenäisessä Suomessa. [Muodollisesti pätevä poliisikoulutus itsenäisessä suomessa.pdf \(theseus.fi\)](#) [luettu 1.5.2021]

Järvenpää, E., 2006, Laadullinen tutkimus [Tiedon ja osaamisen johtaminen \(tut.fi\)](#) [luettu 24.5.2021]

Kangas, Pirkko (1995). Työn ja työryhmän johtaminen. Helsinki: Painatuskeskus Oy

Korpi Miika (2020): Organisaation rakentuminen edunvalvontakentällä

Laki poliisin hallinnosta 110/1992 [Laki poliisin hallinnosta 110/1992 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

[Lampikoski, H. 2018. Ketju, joka ei saanut katketa – Suomalaisen poliisin koulutus ja professionalisaatio 1944-1977.](#)

Maanpuolustuskorkeakoulu (2009): Johdatus johtamiseen [921038 kansi \(doria.fi\)](#)

Mikkonen, Anni (2014): Lapin yliopisto. Pro-gradu tutkielma- Esitutkintayhteistyö ja tutkin-
nanjohtajuus. [ELINKAUTINEN VANKEUSRANGAISTUS RIKOSOIKEUDELLISENA
SEURAAMUKSENA \(ulapland.fi\)](#)

Miles M. B. & Huberman A. M. 1994. Qualitative data analysis. (2. ed.) California: Sage.

Nuortama Juha Rikostutkinnan prosessit ja kehittämishaasteet johtamisen näkökulmasta-
case Tampereen pääpoliisiasema [GRADU-1427115736.pdf \(tuni.fi\)](#) [luettu 18.5.2021]

Peltonen, Tuomo (2008). Johtaminen ja organisointi. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Poliisi (AMK) -muuntokoulutus (45 op) opetussuunnitelma lukuvuodet 2020–2022 [Poliisi
\(AMK\) -muuntokoulutuksen opetussuunnitelma \(polamk.fi\)](#) [luettu 3.5.2021]

Poliisi (AMK) -tutkinto (180 op) Opetussuunnitelma Lukuvuodet 2020–2022. [Poliisi \(AMK\) -
tutkinnon opetussuunnitelma \(polamk.fi\)](#) [luettu 29.9.2021]

Poliisi [Poliisihallitus - Poliisi](#) [luettu 18.5.2021]

Poliisi [Turvallisuus ja järjestys - Poliisi](#) [luettu 18.5.2021]

Poliisi [Passit, henkilökortit, luvat - Hae passia, henkilökorttia ja muita lupia poliisilta - Poliisi](#)
[luettu 18.5.2021]

Poliisialipäällystön erikoistumisopinnot (45 op) opetussuunnitelma lukuvuonna 2020–2021
alkavalle toteutukselle [Poliisipäällystön erikoistusmisopinnot \(45 op\) \(polamk.fi\)](#) [luettu
3.5.2021]

Poliisiammattikorkeakoulu. 1998. Poliisialan maisterin tutkinnot : tutkintojen opetussuunni-
telmat ja tutkintovaatimukset. Espoo. Poliisiammattikorkeakoulu

Poliisiammattikorkeakoulu 2004. Poliisipäällystön tutkinto opinto-opas – A-opinnot eli poli-
sipäällystön virkatutkintoon johtavat opinnot – Tutkinnon tavoitteet, opetussuunnitelma ja
tutkintovaatimukset sekä käytännön toteutukseen liittyviä ohjeita. Edita Prima Oy, Helsinki.

Poliisiammattikorkeakoulu 2021 Poliisi (AMK) – muuntokoulutus (45 op) opetussuunni-
telma. [Poliisi \(AMK\) -muuntokoulutuksen opetussuunnitelma \(polamk.fi\)](#) [luettu 28.10.2021]

Poliisiammattikorkeakoulu 2012. Poliisipäällystön tutkinto – opinto-opas 2012–2013. Juve-
nes Print Tampere.

Poliisiammattikorkeakoulun tiedotteita 50 (2006) Poliisin johtamisen kehittämisen valtakun-
nalliset kehittämislinjaukset 2006–2010 [SISLLYS \(theseus.fi\)](#)

Poliisiammattikorkeakoulu ”Poliisin täydennyskoulutus” [Poliisin täydennyskoulutus - Poliisiammattikorkeakoulu \(polamk.fi\)](#) [luettu 3.5.2021]

Poliisiammattikorkeakoulu ”Päällystötehtäviin (YAMK)” [Päällystötehtäviin \(YAMK\) - Poliisiammattikorkeakoulu \(polamk.fi\)](#) [luettu 3.5.2021]

Poliisiammattikorkeakoulu, ”Tehtävät” [Tehtävät ja organisaatio - Poliisiammattikorkeakoulu \(polamk.fi\)](#) [luettu 3.5.2021]

Poliisiammattikorkeakoulu. 2006. Poliisin johtamisen kehittämisen valtakunnalliset kehittämislinjaukset 2006–2010 [luettu 10.5.2021]

Poliisikorkeakoulu. 2012. Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus. Tampereen Yliopistopaino yo – Juvenes Print. Tampere.

Poliisihallitus 2018: Poliisin henkilöstöstrategia. Luettavissa: [POLIISIN HENKILÖSTÖSTRATEGIA - PDF Ilmainen lataus \(docplayer.fi\)](#)

Poliisikoulu. 2001. Poliisialipäällystön tutkinto – opetussuunnitelma.

Pulliainen Ari 2007 (Tampereen yliopisto, Kauppa ja hallintotieteiden tiedekunta, Pro gradu-tutkielma) [II Poliisin toiminnan ja organisaatioiden johtaminen \(tuni.fi\)](#) [luettu 24.5.2021]

Puolustusvoimat. 2012. Johtamisen käsikirja (JOKÄ).

Pulkkinen Renne (2007): Lapin yliopisto - Virkaan ansioitunein tutkimus virkanimitysperusteiden merkityksestä, hierarkiasta ja painotuksesta ansioituneisuuden ja kunnan harkintavallan merkityksestä

Ruotsalainen Kimmo 07/2015 Maanpuolustuskorkeakoulu – Puolustusvoimien, poliisin ja pelastustoimen johtamiskoulutus - yhteistyöviranomaisten yhteinen näkemys johtamisesta?

Ryynänen Sari 11/2019 Poliisiammattikorkeakoulu (YAMK) Kohti valmentavaa johtamista poliisiorganisaatiossa [Microsoft Word - YAMK ON kansi.docx \(theseus.fi\)](#)

Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV – Aineiston määrä ja tutkittavat KvaliMOTV - 6.2 Aineiston määrä ja tutkittavat (tuni.fi) [luettu 22.5.2021]

Sisäministeriö [Laillisuusvalvonta hallinnonalan virastoissa - Sisäministeriö \(intermin.fi\)](#) [luettu 18.5.2021]

Sisäministeriö [Poliisin toimijat ja vastuut - Sisäministeriö \(intermin.fi\)](#) [luettu 21.10.2021]

Tikkakoski. 2020. [Valtion virantäyttö ja nimityspäätösten valituskiellon kumoamisen vaikutus viranhakijan oikeusturvaan \(ulapland.fi\)](#) [luettu 25.10.2021]

Tuomi J. & Sarajärvi A. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi 2018

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [HTK ohje 2012.pdf \(tenk.fi\)](#) [luettu 26.5.2021]

Valtionneuvoston asetus poliisista 19.12.2013/1080 [Valtioneuvoston asetus poliisista 1080/2013 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#) [luettu 24.5.2021]

Valtiovarainministeriö – Rekrytointi [Rekrytointi - Valtiovarainministeriö \(vm.fi\)](#) [luettu 7.11.2021]

Valtiovarainministeriö – Valtiohallinnon kehittämisosasto, 2019, Ohje virantäytössä noudatettavista periaatteista [Määräyskirje \(vm.fi\)](#) [luettu 24.8.2021]

Vuorinen. S. 2021 opinnäytetyössä esiintyvät kaaviot ovat opinnäytetyön tekijän tuottamia

LIITTEET

Liite 1: Haastattelurunko teemahaastattelussa

Liite 2: Kysymykset asiantuntija Kirsi Hackille

LIITE 1

HAASTATTELUKYSYMYKSET:

1. Missä ja mikä on nykyinen virkasi?
2. Kerro koulutustaustastasi?
3. Kerro työkokemuksestasi?
 - a. Missä olet työskennellyt ja millaisissa tehtävissä?
 - b. Kuinka kauan työskentelit poliisissa miehistötasolla ennen ylikonstaapelina työskentelyä?
 - c. Oliko sinulla mahdollisuus työllistyä suoraan alipäällystövirkaan?
4. Miksi päädyit juuri valitsemaasi koulutusreittiin?
5. Miten kiinnostuit kouluttautumaan poliisiksi?
6. Mitkä ovat koulutuksesi edut työssä?
7. Mitkä ovat oman reittivalintasi hyödyt johtajuuden näkökulmasta?
8. Vastaako saamasi koulutus mielestäsi työn asettamia vaatimuksia?
9. Vastaako käymäsi korkeakoulututkinto mielestäsi poliisikoulun alipäällystökoulutusta hyödyiltään?
10. Onko koulutuksesi aiheuttanut haasteita työelämässä?
11. Onko koulutustaustallasi työllistyminen ollut helppoa/vaikeaa?
12. Kuinka alaisesi ovat suhtautuneet koulutukseesi ja ammattitaitoosi?
 - a. Kuinka vertaisesi ovat suhtautuneet?
 - b. Kuinka esimiehesi ovat suhtautuneet?
13. Ovatko reitit alipäällystöön keskenään tasavertaisia? (arvostetaanko kaikkia mielestäsi yhtä paljon ja onko joku reitti huomattavasti toista helpompi kouluttautua/ päästä kouluun?)
14. Mitä mieltä olet nykyisestä poliisin koulutusjärjestelmästä?
 - a. Olisiko siinä mielestäsi jotain kehitettävää?

15. Mitä mieltä olet siitä, että alipäälystään hakeutumiseen vaaditaan kolmen vuoden työkokemusta?
16. Mitä mieltä olet siitä, että teoriassa nykyisestä poliisiammattikorkeakoulusta valmistunut voisi työllistyä suoraan alipäälystään?
17. Voiko koulutustaustaa mielestäsi kompensoida muilla henkilökohtaisilla ominaisuuksilla?
18. Muuta lisättävää aiheeseen?

LIITE 2

Hei,

Teemme opinnäytetyötä reiteistä rikostorjuntasektorin alipäälystövirkkaan. Olemme haastatelleet tutkimukseemme alipäälystössä (ylikonstaapelit tai rikosylikonstaapelit) työskenteleviä henkilöitä, mutta toivoisimme saavamme myös nimittäjän näkökulmaa asiaan. Reiteistä eniten kysymyksiä herättää kohta: ”Korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys poliisitoimeen”. Ohessa on keskeneräisestä opinnäytetyöstämme leikattu pätkä, joka käsittelee perehtyneisyyttä poliisitoimeen. Sen alla olisi suuntaa antavia kysymyksiä, joihin kaipaamme vastauksia.

”Ylikonstaapeliksi ja rikosylikonstaapeliksi voi työllistyä minkä tahansa korkeakoulututkinnon suorittanut, mikäli hänellä on perehtyneisyys poliisitoimeen.

Perehtyneisyys poliisitoimeen on määritelty sisäministeriön muistiossa valtioneuvoston asetuksessa poliisin hallinnosta annetun asetuksen muuttamisesta (Aulanko, 2016.) Perehtyneisyys poliisitoimeen voidaan saavuttaa pääasiassa poliisikoulutuksella tai poliisihallinnon viroissa. Tämän lisäksi perehtyneisyyden poliisitoimeen, riippuen haettavana olevan viran toimenkuvasta, on mahdollista hankkia myös muun alan työkokemuksella, esimerkiksi poliisitoimea lähellä olevien hallinnonalojen kuten syyttäjätoimen, tullin tai rajavartiolaitoksen tehtävissä. (Eml.)

Perehtyneisyys poliisitoimeen on joustava käsite, jota sovelletaan tehtävän edellyttämällä tavalla. On otettava huomioon, että rikostorjunta- ja valvonta- ja hälytystoiminnan sektori vaativat aivan erilaista perehtyneisyyttä poliisitoimeen. Tässä tutkimuksessa olemme haastatelleet kahta tutkittavaa, jotka ovat työllistyneet rikostorjuntasektorille ylikonstaapeleiksi korkeakoulututkinnolla ja perehtyneisyydellä poliisitoimeen ilman poliisin peruskoulutusta. Toisella haastateltavista perehtyneisyys poliisitoimeen tulee ilmi useiden vuosien työkokemuksena erinäisistä työtehtävistä sisäisen turvallisuuden alalla, kun taas toinen tutkittavista on perehtynyt poliisitoimeen omien oikeustieteellisen opintojensa ohessa neljän kuukauden korkeakouluharjoittelulla poliisilaitoksella.”

1. Onko perehtyneisyyttä poliisitoimeen määritelty jotenkin tarkemmin (kuin yllä) nimittämismiehistöjen keskuudessa?
 - a. Löytyykö siihen yhteistä tulkintaa vai vaihtelee tulkinta alueittain/laitoksittain?

2. Poliisiammattikorkeakoulututkinto on siis riittävä tutkinto, mutta paljonko työkokemusta vaaditaan, jotta nimitettävällä voidaan katsoa olevan perehtyneisyys poliisitoimeen?
 - a. Riittääkö 10 kuukauden työharjoittelu eli voiko suoraan poliisiammattikorkeakoulusta valmistua alipäällystöön vai vaaditaanko tässä samaa kolmen vuoden työkokemusta valmistumisen jälkeen kuin alipäällystön erikoistumisopintoihin?
 - b. Onko tähän yhteistä linjaa vai onko pykälän tulkitseminen nimittämismiesvirkamiehen varassa?
 - c. Onko Poliisiammattikorkeakoulusta valmistunut edellä mainituin perustein vanhempi konstaapeli vai mahdollisesti jo ylikonstaapeli?
3. Miten muut kuin poliisitaustaiset – onko määritelmässä tulkinnan varaa?
4. Onko poliisialan erityispiirteitä huomioitu perehtyneisyyden arvioinnissa? Jos on, niin millä tavalla?
5. Tällä hetkellä poliisin perustutkinnon (Poliisi (AMK) -tutkintoa edeltäneet tutkinnot) suorittanut voi hakea pätevyyttä alipäällystövirkaan Poliisi (AMK) muuntokoulutuksella, suorittamalla poliisialipäällystön erikoistumisopinnot tai muulla korkeakoulututkinnolla. Onko jatkokoulutuksella suuri merkitys esimerkiksi työllistymisen näkökulmasta?
6. Muuta lisättävää aiheeseen?

Kiitämme vastauksestanne,

Ystävällisin terveisin Nea Viitaniemi ja Sanna Vuorinen

Poliisiammattikorkeakoulu